

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021



TABLE DES MATIÈRES

Préambule.....	3
L'université UT2J en quelques repères	4
Chapitre I – Emplois et effectifs	7
I – Les emplois	9
I.1 – Emplois Enseignants.....	10
I.2 – Emplois BIATSS	11
I.3 – Synthèse des emplois	12
II – Les effectifs	12
II.1 – Évolution des effectifs entre 2020 et 2021.....	13
II.2 – Effectifs BIATSS	14
II.3 – Effectifs enseignants	22
II.4 – Les effectifs physiques BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)	26
III – Démographie	28
III.1 – Population BIATSS (titulaires et contractuels).....	28
III.2 – Population enseignante.....	32
IV – Carrières des personnels	38
IV.1 – Population BIATSS	39
IV.2 – Population enseignante.....	48
V – Congés	54
V.1 – Les congés des personnes titulaires	55
V.2 – Les congés contractuels	57
V.3 – Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d'agents	59
Chapitre II – Rémunérations	61
I – La masse salariale	63
I.1 – Traitements et indemnités.....	64
II – Les rémunérations	64
II.1 – Population BIATSS	64
II.2 – Population enseignante	67
III – La nouvelle bonification indiciaire	69
IV – Régimes indemnitaires	72
IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS	72
IV.2 – Régime indemnitaire des enseignants	73
V – GIPA	74
V.1 – GIPA BIATSS.....	75
V.2 – GIPA enseignant.....	75
VI – Heures complémentaires	76
Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité.....	77
I – Risques professionnels	79
I.1 – Les accidents de travail, service et trajet	79
II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail)	81
II.1 – Présentation générale	81
II.2 – Cadre juridique et mise en œuvre.....	81
II.3 – Composition.....	81
II.4 – Fonctionnement.....	82
II.5 – Principales activités en 2021.....	83
II.6 – Formation des personnels CHSCT	84

Chapitre IV – Conditions de travail	87
I – Quotité de travail	89
I.1 – Les agents BIATSS	89
I.2 – Enseignants	91
II – Médecine de prévention	93
II.1 – Composition du service du Pôle médico-social	94
Chapitre V – Formation des personnels	95
I – Les chiffres clés	97
II – Volume global des formations au plan (au catalogue et hors catalogue)	98
III – Bilan des formations réalisées en 2021	98
IV – Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors catalogue et hors plan)	99
V – Répartition du budget 2021 et du coût des actions menées	100
Chapitre VI – Relations professionnelles	101
I – Information et communication	103
I.1 – Les dispositif d'accueil des nouveaux personnels	103
I.2 – Le dispositif d'information et de communication de l'établissement	103
II – Contentieux et sanctions	103
II.1 – Les sanctions disciplinaires.....	103
III – Instances représentatives	104
III.1 – Compositions	106
III.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT	109
III.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2021	109
III.4 – Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels.....	109
Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC	111
I – Présentation	113
II – Les initiatives du SCASC pendant la seconde « année covid 2021 »	113
III – L'ensemble des statistiques relevant des missions du SCASC pour l'année 2021	115
Glossaire	121
Liste des principaux sigles utilisés	127
Source des indicateurs	128

PRÉAMBULE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration du Rapport social Unique (RSU) qui succède à celle du bilan social.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales.

Au titre de l'année 2021, le **premier RSU** de notre université s'inscrit dans cette transition réglementaire. Afin de préserver la lisibilité et la continuité des données pour nos partenaires et instances, en attendant une convergence progressive vers le nouveau format structuré du RSU tel que défini au niveau national, la présentation retenue reste fidèle à la structure des bilans sociaux précédemment publiés par notre établissement.

Du fait d'un changement de SIRH au cours de l'année, exceptionnellement la date d'observation pour un certain nombre d'indicateurs a été établi au 15 novembre 2021 au lieu du 31 décembre 2021.

L'UNIVERSITÉ UT2J EN QUELQUES REPÈRES

Étudiant·e·s

(chiffres 2020 - 2021)



Étudiant·e·s étranger·e·s



4 662
ÉTUDIANT·E·S
ÉTRANGER·E·S

140
NATIONALITÉS
REPRÉSENTÉES

Autres chiffres : (en % de l'effectif global)



* dont 1 237 à distance soit 27%



Formations

3 DOMAINES DE FORMATION :

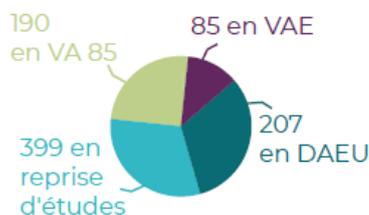
- ✦ Arts, lettres et langues (ALL)
- ✦ Sciences humaines et sociales (SHS)
- ✦ Sciences, technologies, santé (STS)

avec :

- 83 Licences générales (20 mentions)
- 35 Licences professionnelles (26 mentions)
- 115 Masters (42 mentions)
- 41 Masters MEEF (4 mentions)
- 51 Doctorats
- 29 Diplômes d'université

- + des préparations aux concours, certifications, DAEU, etc.

Formation continue : 3 931 STAGIAIRES



* Université du temps libre

(Source : Plaquette Service communication UT2J)

5 UFR (unité de formation et de recherche) :

- ◆ UFR Histoire, arts et archéologie
- ◆ UFR Langues, littératures et civilisations étrangères
- ◆ UFR Lettres, philosophie, musique, arts, spectacles, communication
- ◆ UFR de Psychologie
- ◆ UFR Sciences, espaces, sociétés

7 instituts (dont 2 IUT) et 2 écoles internes :

- ◆ Institut pluridisciplinaire pour les études sur les Amériques à Toulouse (Ipeat)
- ◆ Institut régional du travail d'Occitanie (IRT)
- ◆ Institut de formation des musiciens intervenant à l'école (Ifmi)
- ◆ Institut supérieur du tourisme de l'hôtellerie et de l'alimentation (Isthia)
- ◆ Institut supérieur couleur, image, design (Iscid)
- ◆ Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé Toulouse Occitanie-Pyrénées)
- ◆ École nationale supérieure d'audiovisuel (Ensav)
- ◆ IUT de Blagnac
- ◆ IUT de Figeac

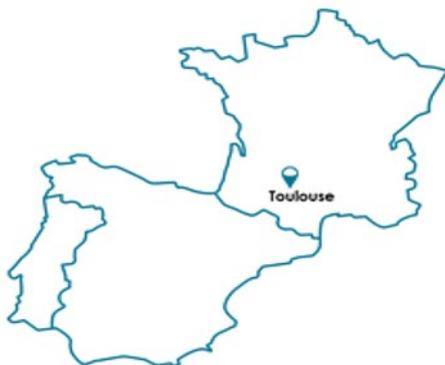
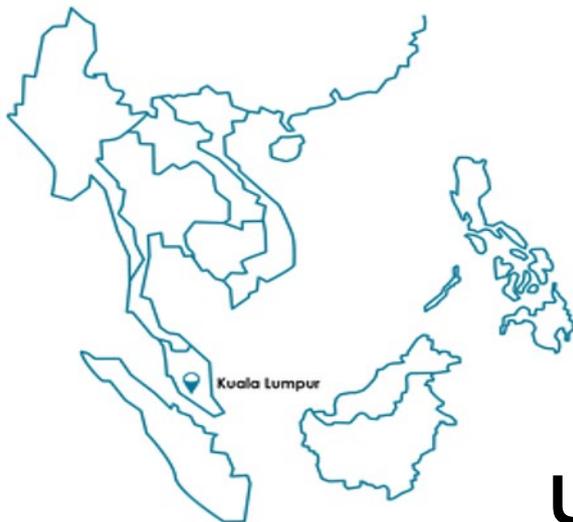
L'Université Toulouse - Jean Jaurès est également présente...

EN RÉGION :

- ◆ Cahors : sciences sociales (gastronomie, vins, cultures et sociétés).
- ◆ Foix : tourisme, géographie, aménagement, environnement ;
- ◆ Montauban : arts plastiques, design ;
- ◆ Blagnac : informatique, carrières sociales, réseaux et télécoms, ingénierie et maintenance ;
- ◆ Figeac : génie mécanique et productique, carrières sociales, techniques de commercialisation.
- ◆ Albi, Auch, Cahors, Foix, Montauban, Rodez, Tarbes (sites de l'Inspé) : métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

À L'INTERNATIONAL :

- ◆ Malaisie (Kuala Lumpur)



Sa particularité :
Université MULTI SITES

(Source : Plaquette Service communication UT2J)

Édition

→ LES PUM

1 éditeur de presse universitaire : Les Presses universitaires du Midi.



1 680

TITRES AU CATALOGUE



59

NOUVEAUTÉS 2020



8 938

EXEMPLAIRES VENDUS



32

COLLECTIONS



19 REVUES VIVANTES
5 NUMÉRIQUES



Depuis
1987
1971
TITRES PUBLIÉS

Vie étudiante et culturelle

→ CULTURE

Le Ciam-UT2J (Centre d'initiatives artistiques du Mirail), le service arts et culture de l'université. La Fabrique, bâtiment unique en Europe, dédié aux arts et à la culture, composé de salles de spectacles, de pratiques artistiques et d'espaces d'exposition.



1 SALLE DE SPECTACLE
170 PLACES ASSISES



200 SPECTACLES
GRATUITS / AN



3 SALLES
D'EXPOSITION

→ ASSOCIATIONS ET VIE ÉTUDIANTE

La MIE, la Maison des initiatives étudiantes, ouverte à toutes et à tous.



31 ASSOCIATIONS
(HORS SYNDICATS)



34 PROJETS
SUBVENTIONNÉS
PAR LE FSDIE

→ SPORTS

Le Suaps, le service universitaire d'activités physiques et sportives. Il propose un grand nombre d'activités, à toutes et à tous, du débutant complet au pratiquant confirmé.



35 ACTIVITÉS PROPOSÉES
AUX PERSONNELS ET ÉTUDIANT·E·S



(Source : Plaquette Service communication UT2J)

Recherche

✕ Les différentes structures :

8 UMR CNRS

◆ CERTOP, CLLE, FRAMESPA, GEODE, IRIT, IMT, LISST, TRACES

2 UMR MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

◆ EFTS, LISST

14 ÉQUIPES D'ACCUEIL

◆ CAS, CEIIBA, CERPPS, CREG, ERRAPHIS, LLA CREATIS, LPS-DT, PLH, LARA-SEPPA, LERASS, LEREPS, LOPI, OCTOGONE-LORDAT, IL LABORATORIO

1 DIRECTION D'APPUI À LA RECHERCHE

13 STRUCTURES COLLABORATIVES

◆ d'initiative locale favorisant l'interdisciplinarité et la transversalité, dont l'UT2J est associé :

ARPEGE (Approches pluridisciplinaires du genre), BECO (Petite enfance en contexte), CIMES (Centre international des montagnes du sud), IFERISS (Institut fédératif de recherche interdisciplinaire santé - société), IRPALL (Institut de recherche pluridisciplinaire en arts, lettres et langues), ISC3T (Institut des sciences du cerveau, de la cognition et du comportement de Toulouse), MSHS-T (Maison des sciences de l'homme et de la société de Toulouse), PERDOCA (Pôle d'enseignement, de recherche et de documentation en Occitan et en Catalan), SFR AEF (Apprentissage, enseignement, formation)

◆ d'initiative nationale, accompagnées par l'UT2J dans le cadre de sa politique scientifique :

GIS Études africaines, GIS Patrimoine en partage, GIS Genre, GIS IDA - Institut des Amériques

La Maison de la Recherche, inaugurée en septembre 1994, a été conçue pour accueillir l'ensemble du dispositif qui met en œuvre la politique scientifique de l'Université dans les domaines des Lettres et Langues, des Sciences Humaines et Sociales.

Chapitre I – Emplois et effectifs



L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire). Pour 2021, le plafond d'emplois État est établi à 2042 ETPT (+1 /2020).

Les personnels exerçant à l'université sont :

Les personnels bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) qui relèvent de trois filières :

- **AENES** : ensemble des personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.
- **ITRF** : ensemble des personnels ingénieurs, des personnels Techniques de Recherche et de Formation.
- **Bibliothèques et musées** : ensemble des personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

Les personnels enseignants et enseignants chercheurs :

- **Enseignants-chercheurs** : ensemble des personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.
- **Enseignants du 1^{er} degré (PREC)** : les enseignants dans le premier degré sont les instituteurs, professeurs des écoles et autres enseignants chargés de classes du 1^{er} degré les directeurs d'école et les psychologues déchargés de classes.
- **Enseignants du 2nd degré (PRAG/PRCE/PLP/PENSAM)** : personnels exerçant des missions d'enseignement uniquement.
- **PAST (professeurs associés)** : les professeurs associés sont des agents non titulaires de l'État pouvant être recrutés dans les établissements publics d'enseignement supérieur.
- **ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche)** : personnels enseignants non titulaires dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs
- **Lecteur** : enseignants non titulaires qui sont en général de nationalités étrangères devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master 1 ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est d'un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité.
- **CDU** : Les écoles doctorales attribuent chaque année un certain nombre de Contrats Doctoraux Uniques (CDU). Ce sont des contrats à durée déterminée de 3 ans, durant lesquels l'Université s'engage à financer le travail de recherche des doctorants. Il existe deux types de CDU : type 1 (sans avenant d'enseignement) et type 2 (avec avenant d'enseignement ou autre fonction).

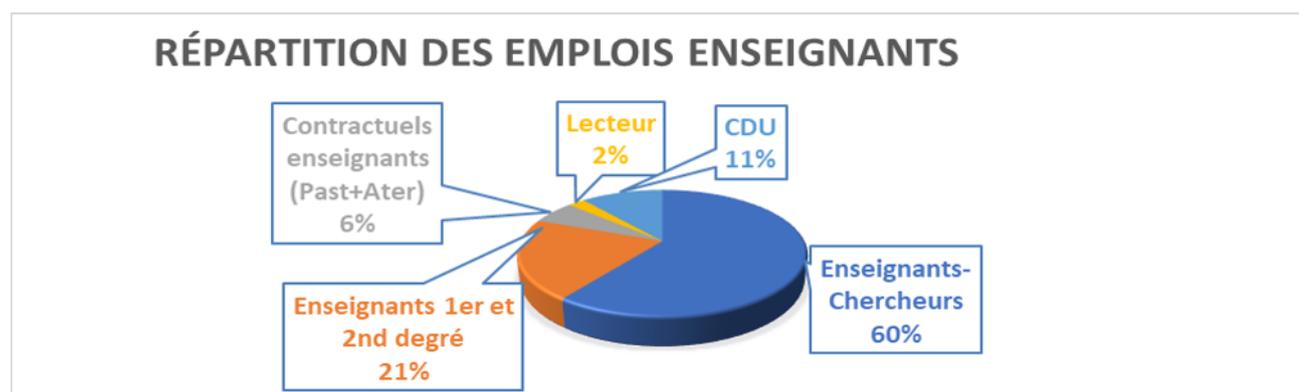
I.1 – Emplois Enseignants

Situation au 15/11/2021

CATÉGORIE	BUDGET	INSPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL	TOTAL	Variation
						2021	2020	2020/2021
PR	Délégué	12.00	6.00	2.00	190.00	210	208	+2.00
MCF	Délégué	44.00	18.00	13.00	452.00	527.00	529.00	-2.00
SURNSA	Délégué				0.00	0.00	2.00	-2.00
SURNOMBRE	Délégué				1.00	1.00	0.00	+1.00
Total enseignants-chercheurs		56.00	24.00	15.00	643.00	738.00	739.00	-1.00
AGRÉGÉ (PRAG)	Délégué	57.00	12.00	8.00	61.00	138.00	139.00	-1.00
CERTIFIÉ (PRCE)	Délégué	52.00	10.00	3.00	29.00	94.00	92.00	+2.00
PE (PREC)	Délégué	15.00			0.00	15.00	16.00	-1.00
CPE	Délégué	4.00			0.00	4.00	4.00	0.00
PLP	Délégué				1.00	1.00	1.00	0.00
ENSAM	Délégué			1.00	0.00	1.00	1.00	0.00
Total enseignants 1er et 2nd degré		128.00	22.00	12.00	91.00	253.00	253.00	0.00
TOTAL TITULAIRES		184.00	46.00	27.00	734.00	991.00	992.00	-1.00
ATER	Délégué	3.00	1.00		43.00	47.00	47.00	0.00
LECTEUR	Délégué				28.00	28.00	28.00	0.00
PAST	Délégué		1.00		24.50	25.50	25.50	0.00
CDU					135.00	135.00	123.00	+12.00
Total enseignants contractuels		3.00	2.00		95.50	235.50	223.50	+12.00
TOTAL GÉNÉRAL		187.00	48.00	27.00	829.50	1226.50	1215.50	+11.00

INSPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation, IUTB : Institut Universitaire de technologie de Blagnac, IUTF : Institut Universitaire de technologie de Figeac, UT2J : Université Toulouse Jean Jaurès.

SURNSA : Sur nombre



Concernant les emplois de lecteur, l'université dispose de 28 postes État + 1 poste de lecteur de catalan financé par le Parlement Catalan.

Pour 2021, l'université Toulouse Jean Jaurès comptabilise 11 emplois d'enseignants en plus par rapport à 2020, conséquence de l'augmentation des CDU (contexte sanitaire COVID avec prolongation de contrat).

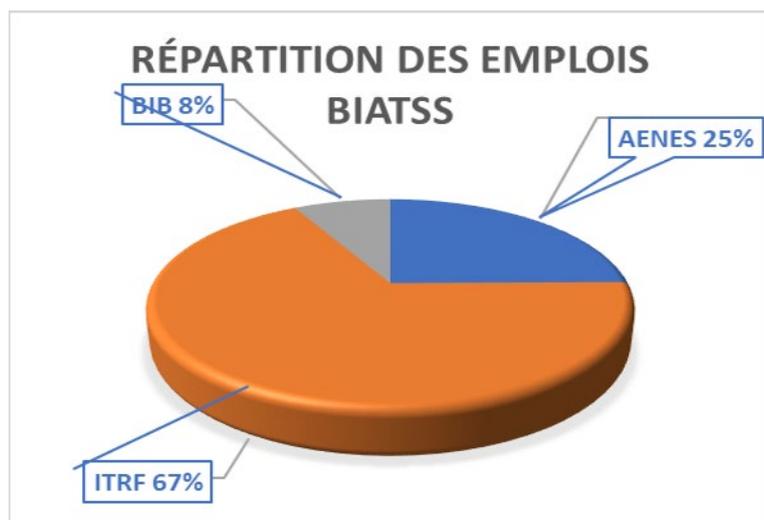
I.2 – Emplois BIATSS

Situation au 15/11/2021



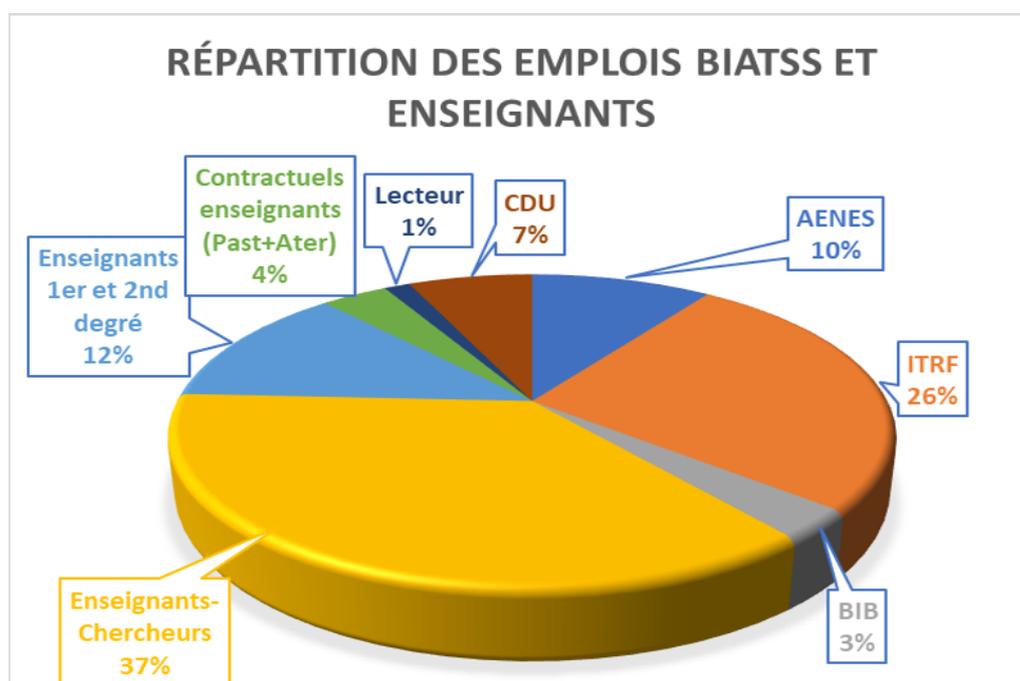
CATÉGORIE	INSPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL	TOTAL	Variation
					2021	2020	2020/2021
SGS1				1,00	1,00	1,00	0,00
AENESR				2,00	2,00	1,00	+1,00
SGAS				0,00	0,00	1,00	-1,00
AGENT COMPTABLE				1,00	1,00	1,00	0,00
AAE	7,00	1,00		18,00	26,00	26,00	0,00
SAENES	12,00		1,00	29,00	42,00	45,00	-3,00
ADJENES	25,00	3,00	2,00	94,00	124,00	126,00	-2,00
Total AENES	44,00	4,00	3,00	145,00	196,00	201,00	-5,00
IGR	1,00			9,00	10,00	9,00	+1,00
IGE	7,00	3,00	1,00	96,00	107,00	107,00	0,00
ASI	4,00	2,00	3,00	41,00	50,00	49,00	+1,00
TECH	18,00	5,00	1,00	120,00	144,00	138,00	+6,00
ATRF	64,00	4,00	3,00	147,00	218,00	220,00	-2,00
AGT			1,00	2,00	3,00	1,00	+2,00
Total ITRF	94,00	14,00	9,00	415,00	532,00	524,00	8,00
CONSG (CONSERVATEUR GÉNÉRAL)				2,00	2,00	2,00	0,00
CONS	1,00			5,00	6,00	6,00	0,00
BIB	1,00			7,00	8,00	9,00	-1,00
BIB ASS	4,00			24,00	28,00	28,00	0,00
MAGASINIER	2,00			16,00	18,00	18,00	0,00
Total Bibliothèque	8,00			54,00	62,00	63,00	-1,00
TOTAL GÉNÉRAL	146,00	18,00	12,00	614,00	790,00	788,00	+2,00

*AAE = fusion des Attachés d'administration (AENES) et des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU) suite au décret n°2013-876.



I.3 – Synthèse des emplois

	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Variation
AENES	196	201	-5
ITRF	532	524	+8
BIB	62	63	-1
Total Biatss	790	788	+2
Enseignants-Chercheurs	738	739	-1
Enseignants 1er et 2nd degré	253	253	0
Contractuels enseignants (Past+Ater)	73	73	0
Lecteur	28	28	0
CDU	135	123	+12
Total Enseignants	1 227	1 216	+11
Total Général emplois Université	2 017	2 004	+13



II – Les effectifs

L'effectif est composé de l'ensemble des personnels rémunérés par l'université. On distingue deux catégories d'agents :

- **Les fonctionnaires** : le fonctionnaire est un agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de l'une des trois fonctions publiques. La fonction publique d'État, qui comprend tous les corps de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.
- **Les contractuels** : également appelés agents non titulaires de l'État (ANT). Les contractuels sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C.



Les effectifs présentés ci-dessous portent sur les agents en activité et rémunérés au sein de l'université à la date d'observation du 15 novembre de l'année considérée. Les personnels vacataires ne sont pas répertoriés ici.

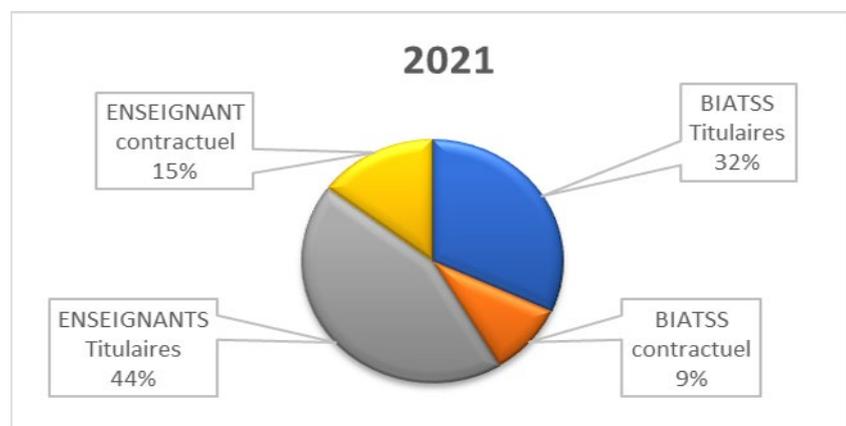
II.1 – Évolution des effectifs entre 2020 et 2021

II.1.1 – Détail par composantes

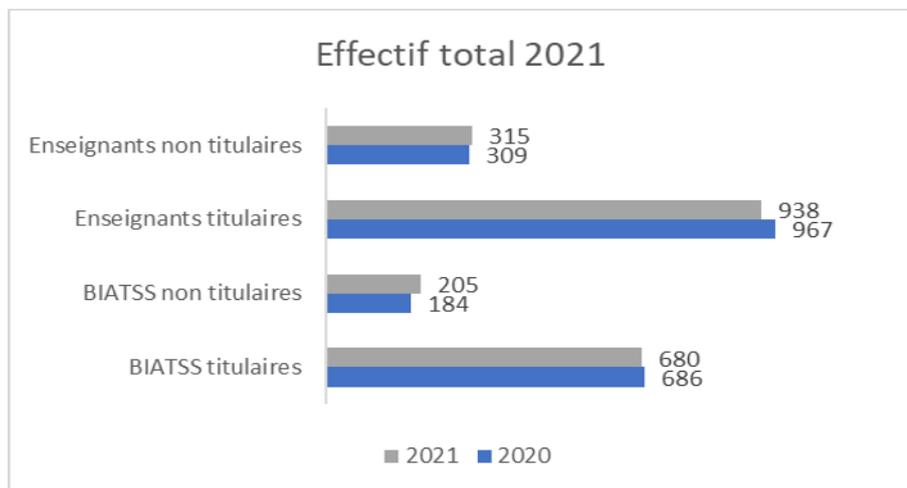
	UT2J hors IUT et INSPE		N/N-1		IUT Blagnac		N/N-1
	2021	2020			2021	2020	
Titulaires	526	533	-7	Titulaires	19	18	+1
Contractuels	187	168	+19	Contractuels	1	1	0
Biatss	713	701	+12	Biatss	20	19	+1
Titulaires	671	690	-19	Titulaires	44	46	-2
Contractuels	307	298	+9	Contractuels	4	6	-2
Enseignants	978	988	-10	Enseignants	48	52	-4

	INSPE		N/N-1		IUT Figeac		N/N-1
	2021	2020			2021	2020	
Titulaires	127	126	+1	Titulaires	8	9	-1
Non Titulaires	13	12	+1	Contractuels	4	3	+1
Biatss	140	138	2	Biatss	12	12	0
Titulaires	200	207	-7	Titulaires	23	24	-1
Contractuels	4	3	+1	Contractuels	0	2	-2
Enseignants	204	210	-6	Enseignants	23	26	-3

II.1.2 – Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 15/11/2021



	UNIVERSITÉ TOULOUSE JEAN JAURÈS						
	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOUS CORPS CONFONDUS		Total
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
2020	686	184	967	309	1653	493	2146
2021	680	205	938	315	1618	520	2138
N/N-1	-6	+21	-29	+6	-35	+27	-8



On observe une augmentation des agents contractuels : 21 BIATSS et 6 enseignants

II.2 – Effectifs BIATSS

II.2.1 – Les titulaires

DÉFINITIONS :

Catégories fonction publique : L'ensemble de la fonction publique est constitué en 3 catégories hiérarchiques (A, B et C), elles-mêmes subdivisées en plusieurs corps correspondants généralement aux diverses filières des métiers.

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement en catégories A, B ou C.

Grade : le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

Sont classés dans la catégorie A, les corps destinés aux emplois de direction, de conception et d'encadrement. Les corps composant la catégorie B correspondent aux fonctions d'application et de rédaction. Les corps correspondant aux fonctions d'exécution sont classés dans la catégorie C.

II.2.1.1 – Les effectifs en personnes physiques par genre et par composantes



Situation au 15/11/2021

CORPS	CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2J			TOTAL	TOTAL	Variation
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
DGS EPSCP	A			0			0			0	I		I	I	I	0
ADMENESR	A			0			0			0	I	I	2	2	I	+I
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0	I		I	I	I	0
AAE	A	2	5	7			0			0	6	10	16	23	24	-I
SAENES	B	4	7	11			0		I	I	2	28	30	42	41	+I
ADJAENES	C	2	20	22		3	3	I	I	2	6	72	78	105	112	-7
Total AENES		8	32	40		3	3	1	2	3	17	111	128	174	180	-6
IGR	A	I		I			0			0	4	2	6	7	7	0
IGE	A	3		3	4	I	5			0	35	43	78	86	85	+I
ASI	A	I	3	4	I	I	2	2		2	9	25	34	42	44	-2
TECH	B	7	10	17	4	I	5		I	I	35	74	109	132	129	+3
ATRF	C	27	27	54	I	3	4	I	I	2	49	74	123	183	184	-I
Total ITRF		39	40	79	10	6	16	3	2	5	132	218	350	450	449	+1
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	I		I	I	I	0
CONSV. BIB	A		I	I			0			0	2	4	6	7	7	0
BIBLIOTHÉCAIRE	A		I	I			0			0		6	6	7	8	-I
BIBAS	B	I	3	4			0			0	7	16	23	27	26	+I
MAGASINIER	C		2	2			0			0	5	7	12	14	15	-I
Total Bibliothèque - Musée		1	7	8			0			0	15	33	48	56	57	-1
TOTAL GÉNÉRAL		48	79	127	10	9	19	4	4	8	164	362	526	680	686	-6

H : Homme ; F : Femme

II.2.1.2 – Synthèse des effectifs physiques par corps et catégories

Rappel au 31/12/2020	A	B	C	TOTAL	%
AENES	27	41	112	180	26%
ITRF	136	129	184	449	65%
BIBLIOTHÈQUE	16	26	15	57	8%
TOTAL	179	196	311	686	100%
%	26%	29%	45%	100%	

Au 15/11/2021	A	B	C	TOTAL	%
AENES	27	42	105	174	26%
ITRF	135	132	183	450	66%
BIBLIOTHÈQUE	15	27	14	56	8%
TOTAL	177	201	302	680	100%
%	26%	30%	44%	100%	

II.2.1.3 – Synthèse des effectifs physiques par corps, catégories et civilité

		2021			2020			Variations
		H	F	Total	H	F	Total	
AENES	A	11	16	27	9	18	27	0
	B	6	36	42	5	36	41	1
	C	9	96	105	9	103	112	-7
Total AENES		26	148	174	23	157	180	-6
ITRF	A	60	75	135	58	78	136	-1
	B	46	86	132	44	85	129	3
	C	78	105	183	79	105	184	-1
Total ITRF		184	266	450	181	268	449	1
BIB	A	3	12	15	3	13	16	-1
	B	8	19	27	7	19	26	1
	C	5	9	14	5	10	15	-1
Total BIB		16	40	56	15	42	57	-1
Total Général		226	454	680	219	467	686	-6

HOMMES BIATSS TITULAIRES FEMMES BIATSS TITULAIRES

10,88%  A

8,82%  B

13,53%  C

15,15%  A

20,74%  B

30,88%  C

Répartition par genre toutes catégories confondues chez les personnels BIATSS titulaires

II.2.1.4 – Les effectifs en équivalent temps plein (ETP)

DÉFINITIONS :

ETP (Équivalent Temps Plein) : est l'unité de mesure d'occupation des emplois. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents.

La notion ETP peut être complétée par l'ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) et ETPR (Équivalent Temps Plein Rémunéré), ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances).

La LOLF consiste en une nouvelle architecture du budget de l'État, non plus défini par ministères mais par missions, programmes et actions. Une mission peut concerner un ou plusieurs ministères.

Un programme est un regroupement de moyens d'une politique : elle est conduite par un ministère selon une stratégie définie.

Une action identifie les moyens et modes d'actions des acteurs d'un programme.



CORPS	CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
DGS EPSCP	A			0			0			0	I		I	I	I	0
ADMENESR	A			0			0			0	I	I	2	2	I	+I
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0	I		I	I	I	0
AAE	A	2	5	7			0			0	6	9,8	15,8	22,8	23,8	-I
SAENES	B	4	7	11			0		I	I	1,8	26,5	28,3	40,3	39,3	+I
ADJAENES	C	2	18,9	20,9		3	3	I	I	2	5,8	70,3	76,1	102	107,6	-5,6
Total AENES		8	30,9	38,9		3	3	1	2	3	16,6	107,6	124,2	169,1	173,7	-4,6
IGR	A	I		I			0			0	3,8	2	5,8	6,8	6,8	0
IGE	A	3		3	4	I	5			0	34,6	41,5	76,1	84,1	82,9	+1,2
ASI	A	I	3	4	I	I	2	2		2	9	24,6	33,6	41,6	43,8	-2,2
TECH	B	7	9,7	16,7	4	I	5		I	I	34,8	72,7	107,5	130,2	126,1	+4,1
ATRF	C	27	26,5	53,5	I	2,8	3,8	I	I	2	49	71,2	120,2	179,5	178,6	+0,9
Total ITRF		39	39,2	78,2	10	5,8	15,8	3	2	5	131,2	212	343,2	442,2	438,2	+4
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	I		I	I	I	0
CONSV. BIB	A		I	I			0			0	2	4	6	7	7	0
BIBLIOTHÉCAIRE	A		I	I			0			0		5,8	5,8	6,8	7,8	-I
BIBAS	B	I	3	4			0			0	7	14,9	21,9	25,9	25,1	+0,8
MAGASINIER	C		2	2			0			0	4,4	6,2	10,6	12,6	13,6	-I
Total Bibliothèque - Musée		1	7	8			0			0	14,4	30,9	45,3	53,3	54,5	-1,2
TOTAL GÉNÉRAL		48	77,1	125,1	10	8,8	18,8	4	4	8	162,2	350,5	512,7	664,6	666,4	-1,8

ITRF : Ingénieur, Technicien de Recherche et de Formation

II.2.1.5 – Synthèse des effectifs en équivalent temps plein (ETP) par corps et catégories

	A	B	C	TOTAL	%
AENES	26,8	40,3	102,0	169,1	25%
ITRF	132,5	130,2	179,5	442,2	67%
BIBLIOTHÈQUE	14,8	25,9	12,6	53,3	8%
TOTAL	174,1	196,4	294,1	664,6	100,00%
%	26%	30%	44%	100%	



II.2.2 – Les contractuels BIATSS

II.2.2.1 – Les contrats à durée indéterminée (CDI)

Les effectifs en personnes physiques

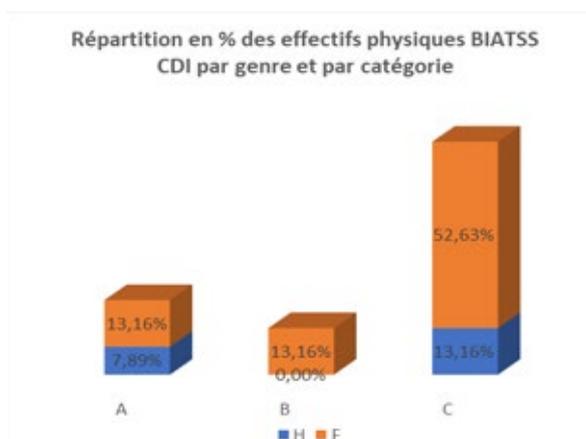
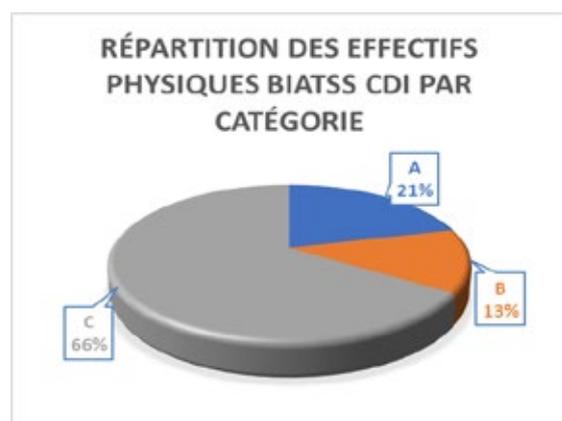
Situation au 15/11/2021

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
A			0			0			0	3	5	8	8	7	+1
B			0			0			0		5	5	5	5	0
C		1	1		1	1			0	5	18	23	25	23	+2
TOTAL GÉNÉRAL		1	1		1	1			0	8	28	36	38	35	+3

Les effectifs en ETP

Situation au 15/11/2021

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
A			0.00			0.00			0.00	3.00	4.20	7.20	7.20	7.00	+0.20
B			0.00			0.00			0.00		4.80	4.80	4.80	4.80	0.00
C		1.00	1.00		0.70	0.70			0.00	5.00	17.80	22.80	24.50	21.00	+3.50
TOTAL GÉNÉRAL		1.00	1.00		0.70	0.70			0.00	8.00	26.80	34.80	36.50	32.80	+3.70



II.2.2.2 – Les contrats à durée déterminée BIATSS (CDD)

Les effectifs en personnes physiques

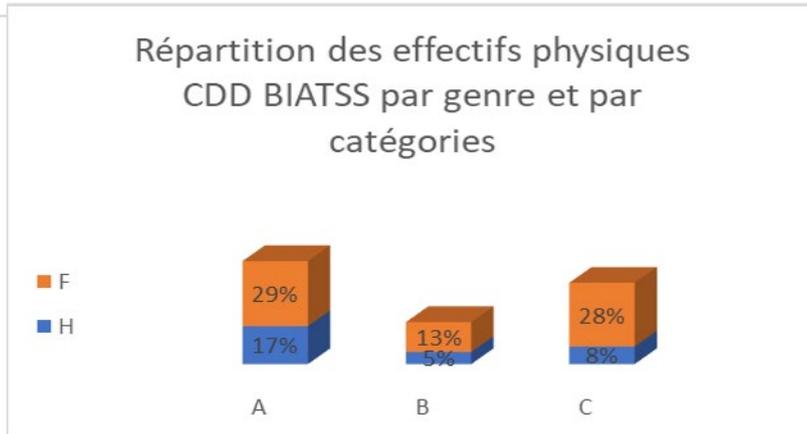
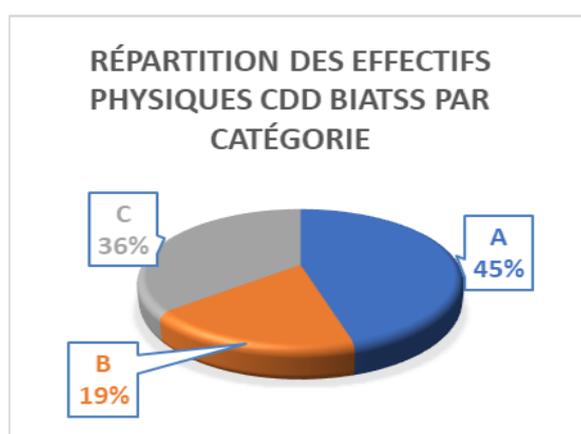
Situation au 15/11/2021

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
A	1	2	3			0	1	1	2	26	46	72	76	60	+16
B	1	1	2			0			0	8	21	29	31	34	-3
C	1	6	7			0		3	3	12	38	50	60	55	+5
TOTAL GÉNÉRAL	3	9	12			0	1	3	4	46	105	151	167	149	+18

Les femmes représentent 70 % des effectifs en personnes physiques en CDD (75 % en 2019). Les catégories C représentent 36% des effectifs en personnes physiques sous CDD (37 % en 2020).



CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT _{2j}			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
A	1.00	2.00	3.00			0.00	1.00		1.00	24.70	40.45	65.15	69.15	56.20	+12.95
B	1.00	1.00	2.00			0.00			0.00	8.00	20.50	28.50	30.50	32.50	-2.00
C	1.00	6.00	7.00			0.00		3.00	3.00	12.00	36.90	48.90	58.90	53.60	+5.30
TOTAL GÉNÉRAL	3.00	9.00	12.00			0.00	1.00	3.00	4.00	44.70	97.85	142.55	158.55	142.30	+16.25



II.2.2.3 – Synthèse des effectifs contractuels CDI et CDD BIATSS

Les effectifs en personnes physiques

Situation au 15/11/2021

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT _{2j}			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
A	1	2	3			0	1		1	29	51	80	84	67	+17
B	1	1	2			0			0	8	26	34	36	39	-3
C	1	7	8		1	1		3	3	17	56	73	85	78	+7
TOTAL GÉNÉRAL	3	10	13		1	1	1	3	4	54	133	187	205	184	21

Les effectifs en ETP (quotité affectation)

Situation au 15/11/2021

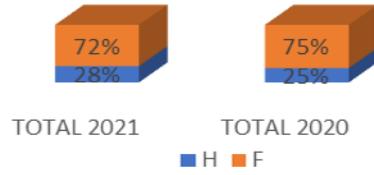
CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT _{2j}			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
			0.00			0.00			0.00	1.00		1.00	1.00	0.00	+1.00
A	1.00	2.00	3.00			0.00	1.00		1.00	26.70	44.65	71.35	75.35	63.20	+12.15
B	1.00	1.00	2.00			0.00			0.00	8.00	25.30	33.30	35.30	37.30	-2.00
C	1.00	7.00	8.00		0.70	0.70		3.00	3.00	17.00	54.70	71.70	83.40	74.60	+8.80
TOTAL GÉNÉRAL	3.00	10.00	13.00		0.70	0.70	1.00	3.00	4.00	52.70	124.65	177.35	195.05	175.10	+19.95

RÉPARTITION H/F DES BIATSS NON TITULAIRES EN %,

28% 
H

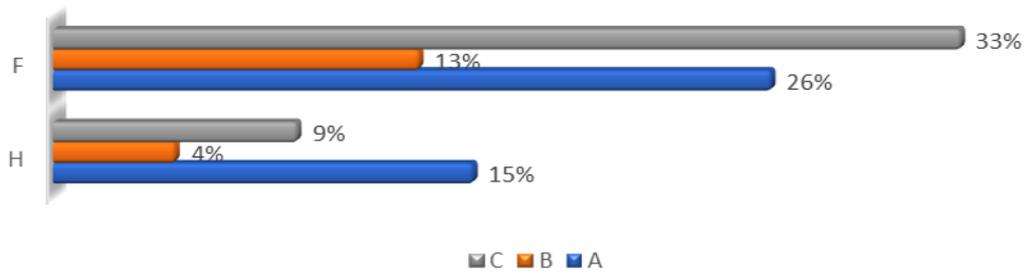
72% 
F

Comparatif 2020/2021 de la répartition des effectifs BIATSS contractuels



En 2021, 72 % des non titulaires BIATSS sont des femmes (75% en 2020, 74% en 2019)

Répartition par genre et catégorie des CDI et CDD BIATSS



II.2.2.4 – Localisation par service des agents non titulaires

Situation au 15/11/2021



Services	PP H	PP F	PP TOTAL	QAFF H	QAFF F	QAFF TOTAL
RECHERCHE	14	23	37	13.50	19.65	33.15
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	2	15	17	1.20	12.70	13.90
ÉCOLE SUPÉRIEURE DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION	3	11	14	3.00	10.00	13.00
UFR LANGUES LITTÉRATURE & CIVILISATIONS ETRG	4	10	14	4.00	10.00	14.00
FORMATION CONTINUE	1	10	11	1.00	9.30	10.30
DIRECTION EN APPUI À LA RECHERCHE	0	10	10	0.00	9.80	9.80
DIRECTION DU SYSTEME D'INFORMATION	8	1	9	8.00	1.00	9.00
RELATIONS INTERNATIONALES	2	4	6	2.00	3.60	5.60
SCUIO-IP	2	4	6	2.00	4.00	6.00
UFR PSYCHOLOGIE	0	6	6	0.00	5.50	5.50
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES	0	6	6	0.00	6.00	6.00
DIRECTION PATRIMOINE IMMOBILIER ET GESTION CAMPUS	5	1	6	5.00	1.00	6.00
SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION	2	3	5	2.00	3.00	5.00
CIAM	3	2	5	3.00	1.30	4.30
UFR LETTRES, PHILOSOPHIE, MUSIQUE, ARTS DU SPECTACLE ET COM	0	4	4	0.00	4.00	4.00
INSTITUT SUPÉRIEUR TOURISME HOTELIERIE ET ALIMENTATION	0	4	4	0.00	4.00	4.00
UFR SCIENCES, ESPACES ET SOCIÉTÉS	0	4	4	0.00	4.00	4.00
UFR HISTOIRE, ARTS ET ARCHÉOLOGIE	3	1	4	3.00	1.00	4.00
IUT FIGEAC	1	3	4	1.00	3.00	4.00
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'AUDIOVISUEL	1	2	3	1.00	1.70	2.70
INSTITUT DE FORMATION DE MUSICIENS INTERVENANT	1	2	3	1.00	1.70	2.70
DIRECTION ÉVALUATION DES ÉTUDES ET PROSPECTIVE	1	2	3	1.00	2.00	3.00
SUAPS	0	3	3	0.00	2.50	2.50
PRESSES UNIVERSITAIRES DU MIDI	1	2	3	1.00	1.80	2.80
INSTITUT SUPÉRIEUR COULEUR IMAGE DESIGN	1	2	3	1.00	2.00	3.00
AGENCE COMPTABLE	0	2	2	0.00	1.80	1.80
PRÉSIDENTE ET VICE PRÉSIDENTE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
AFFAIRES GÉNÉRALES	0	2	2	0.00	2.00	2.00
DIRECTION TICE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL	1	1	2	1.00	0.80	1.80
IUT BLAGNAC	0	1	1	0.00	0.70	0.70
COMMUNICATION	0	1	1	0.00	1.00	1.00
Accueil / plannings	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SCASC	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SERVICE ENSEIGNEMENT À DISTANCE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
DIVISION DE LA VIE ÉTUDIANTE	0	1	1	0.00	0.50	0.50
aff. jur/contentieuses	0	1	1	0.00	1.00	1.00
DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	0	1	1	0.00	1.00	1.00
UT2J	0	1	1	0.00		
TOTAL GÉNÉRAL	58	151	209	56.70	138.35	195.05

PP H : Personne physique homme PP F : Personne physique femme QAFF H : Quotité d'affectation homme QAFF F : Quotité d'affectation femme

II.3 – Effectifs enseignants

II.3.1 – Les enseignants titulaires

Les effectifs en personnes physiques

Situation au 15/11/2021

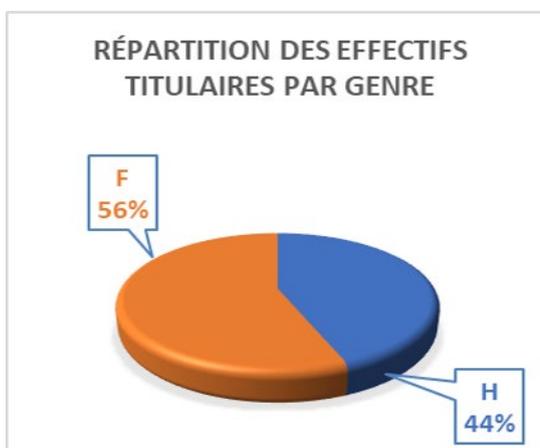
CORPS	CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
PROF.UNIV.	A	5	6	11	6		6		0	84	86	170	187	192	-5	
MAIT.CONF.	A	18	25	43	9	7	16	5	6	11	152	270	422	492	512	-20
Total Ens. Chercheurs		23	31	54	15	7	22	5	6	11	236	356	592	679	704	-25
AGRÉGÉ	A	25	31	56	11	3	14	6	1	7	18	23	41	118	119	-1
CERTIFIÉ	A	34	29	63	3	4	7	4		4	15	16	31	105	106	-1
PROF. EPS	A		1	1	1		1			0	2	3	5	7	8	-1
P.L.P.	A	3	4	7			0			0	1	1	2	9	10	-1
Total Ens. 2nd degré et Psy.		62	65	127	15	7	22	10	1	11	36	43	79	239	243	-4
PROF.ÉCOLE	A	7	8	15			0			0			0	15	15	0
Total Ens. 1er degré		7	8	15			0			0			0	15	15	0
C.P.E.	A	3	1	4			0			0			0	4	4	0
Total Inform. Orient Educ.		3	1	4			0			0			0	4	4	0
PROF. DE L'ENSAM	A			0			0	1		1			0	1	1	0
Total Pers. grands établ.				0			0	1		1			0	1	1	0
TOTAL GÉNÉRAL		95	105	200	30	14	44	16	7	23	272	399	671	938	967	-29

Les effectifs en ETP (quotité affectation)

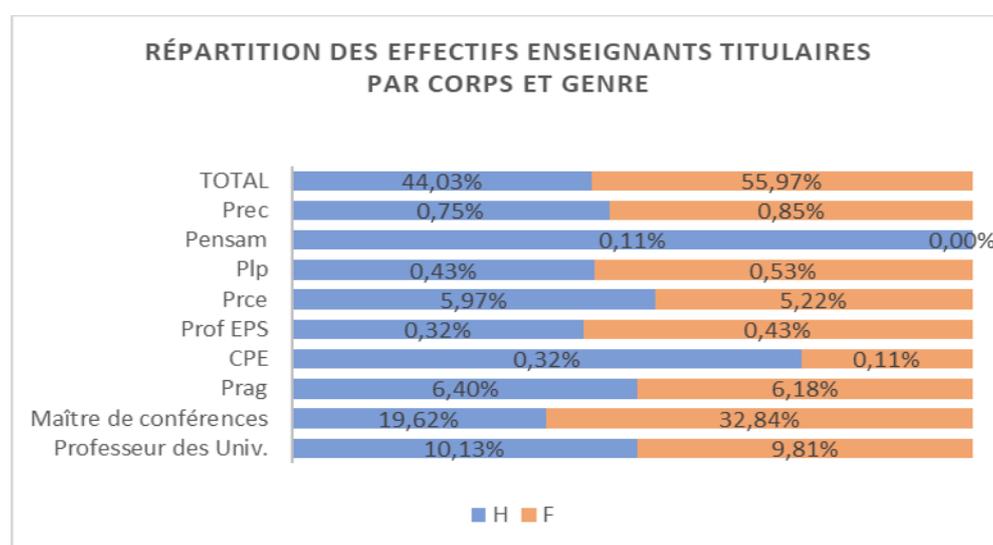
Situation au 15/15/2021

CORPS	CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
PROF.UNIV.	A	5.00	6.00	11.00	6.00		6.00		0.00	80.80	83.50	164.30	181.30	188.30	-7.00	
MAIT.CONF.	A	18.00	25.00	43.00	9.00	7.00	16.00	5.00	6.00	11.00	146.70	265.30	412.00	482.00	493.70	-11.70
Total Ens. Chercheurs		23.00	31.00	54.00	15.00	7.00	22.00	5.00	6.00	11.00	227.50	348.80	576.30	663.30	682.00	-18.70
AGRÉGÉ	A	21.29	27.83	49.12	11.00	2.70	13.70	6.00	1.00	7.00	18.00	21.70	39.70	109.52	107.83	+1.69
CERTIFIÉ	A	26.64	22.66	49.30	3.00	4.00	7.00	4.00		4.00	15.00	16.00	31.00	91.30	88.64	+2.66
PROF. EPS	A		1.00	1.00	1.00		1.00			0.00	2.00	3.00	5.00	7.00	8.00	-1.00
P.L.P.	A	2.33	2.83	5.16			0.00			0.00	1.00	1.00	2.00	7.16	7.14	+0.02
Total Ens. 2nd degré et Psy.		50.26	54.32	104.58	15.00	6.70	21.70	10.00	1.00	11.00	36.00	41.70	77.70	214.98	211.61	+3.37
PROF.ÉCOLE	A	7.00	8.00	15.00			0.00			0.00			0.00	15.00	15.00	0.00
Total Ens. 1er degré		7.00	8.00	15.00			0.00			0.00			0.00	15.00	15.00	0.00
C.P.E.	A	3.00	1.00	4.00			0.00			0.00			0.00	4.00	4.00	0.00
Total Inform. Orient Educ.		3.00	1.00	4.00			0.00			0.00			0.00	4.00	4.00	0.00
PROF. DE L'ENSAM	A			0.00			0.00	1.00		1.00			0.00	1.00	1.00	0.00
Total Pers. grands établ.				0.00			0.00	1.00		1.00			0.00	1.00	1.00	0.00
TOTAL GÉNÉRAL		83.26	94.32	177.58	30.00	13.70	43.70	16.00	7.00	23.00	263.50	390.50	654.00	898.28	913.61	-15.33

Entre le 31 décembre 2020 et le 15 novembre 2021, une baisse de 29 enseignants-chercheurs est constatée (en personnes physiques).



56 % des personnels enseignants tous corps confondus sont des femmes. (quasi égal en 2020) L'écart hommes-femmes est particulièrement marqué chez les maîtres de conférences qui représentent à eux seuls 52% des effectifs enseignants et parmi lesquels on dénombre 63 % de femmes, (quasi égal en 2020)



II.3.2 – Les enseignants-chercheurs par groupes de sections CNU (personnes physiques)

Définition section CNU : la section CNU est la discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

Section CNU	Code CNU	PROF. UNIV. 2021	MAIT. CONF. 2021	TOTAL 2021	PROF. UNIV. % 2021	MAIT. CONF. % 2021	PROF. UNIV. 2020	MAIT. CONF. 2020	TOTAL 2020	PROF. UNIV. % 2020	MAIT. CONF. % 2020	Variation N/N-1
Drt. priv. sc. crim.	01		3	3	0%	100%		3	3	0%	100%	0
Drt. publ.	02		4	4	0%	100%		5	5	0%	100%	-1
Sc. politique	04		2	2	0%	100%		2	2	0%	100%	0
Total groupe 01			9	9	0%	100%		10	10	0%	100%	-1
Sc. économiques	05	1	7	8	13%	88%	1	8	9	11%	89%	-1
Sc. de gestion	06	1	10	11	9%	91%	1	10	11	9%	91%	0
Total groupe 02		2	17	19	11%	89%	2	18	20	10%	90%	-1
Sc. du langage	07	10	26	36	28%	72%	11	28	39	28%	72%	-3
Lang. & litt. anc.	08	4	8	12	33%	67%	4	8	12	33%	67%	0
Lang. & litt. franc.	09	10	16	26	38%	62%	12	16	28	43%	57%	-2
Litt. comparées	10	2	5	7	29%	71%	2	6	8	25%	75%	-1
Total groupe 03a		26	55	81	32%	68%	29	58	87	33%	67%	-6
Lang. & litt. ang.	11	18	44	62	29%	71%	18	49	67	27%	73%	-5
Lang. & litt. germ.	12	3	9	12	25%	75%	3	9	12	25%	75%	0
Lang. & litt. slaves	13	1	3	4	25%	75%	1	3	4	25%	75%	0
Lang. & litt. roman.	14	14	35	49	29%	71%	15	35	50	30%	70%	-1
Lang. & Litt. autres	15	2	7	9	22%	78%	2	8	10	20%	80%	-1
Total groupe 03b		38	98	136	28%	72%	39	104	143	27%	73%	-7
Psychologie	16	28	61	89	31%	69%	31	65	96	32%	68%	-7
Philosophie	17	4	9	13	31%	69%	3	10	13	23%	77%	0
Arts	18	9	31	40	23%	78%	8	33	41	20%	80%	-1
Socio., démographie	19	9	34	43	21%	79%	10	35	45	22%	78%	-2
Total groupe 04a		50	135	185	27%	73%	52	143	195	27%	73%	-10
Anth., eth., préhis.	20	4	7	11	36%	64%	4	7	11	36%	64%	0
His. & civ. : ancien	21	11	20	31	35%	65%	9	23	32	28%	72%	-1
His. & civ. : cont.	22	13	25	38	34%	66%	13	25	38	34%	66%	0
Géo. phys. & autres	23	7	19	26	27%	73%	9	21	30	30%	70%	-4
Amén. espace, urbain	24	3	10	13	23%	77%	3	10	13	23%	77%	0
Total groupe 04b		38	81	119	32%	68%	38	86	124	31%	69%	-5
Mathématiques	25	2	3	5	40%	60%	2	4	6	33%	67%	-1
Maths. appliqués	26	4	6	10	40%	60%	4	6	10	40%	60%	0



Total groupe 05a		6	9	15	40%	60%	6	10	16	38%	63%	-1
Informatique	27	8	16	24	33%	67%	7	19	26	27%	73%	-2
Total groupe 05b		8	16	24	33%	67%	7	19	26	27%	73%	-2
Mécan., génie mécan.	60		6	6	0%	100%		6	6	0%	100%	0
Génie informatique	61	4	5	9	44%	56%	4	5	9	44%	56%	0
Electronique	63	1	3	4	25%	75%	2	3	5	40%	60%	-1
Total groupe 09		5	14	19	26%	74%	6	14	20	30%	70%	-1
Biolog. pop. & écol.	67		1	1	0%	100%		1	1	0%	100%	0
Neurosciences	69	2	5	7	29%	71%	2	5	7	29%	71%	0
Total groupe 10		2	6	8	25%	75%	2	6	8	25%	75%	0
Sc. de l'éducation	70	8	28	36	22%	78%	7	29	36	19%	81%	0
Sc. info. communic.	71	2	9	11	18%	82%	2	11	13	15%	85%	-2
Cult. & lang. rég.	73	1	2	3	33%	67%	1	2	3	33%	67%	0
Sc. & tec. act. phy.	74		1	1	0%	100%		1	1	0%	100%	0
Total groupe 12		11	40	51	22%	78%	10	43	53	19%	81%	-2
Total GÉNÉRAL		186	480	666	28%	72%	191	511	702	27%	73%	-36

Au 15/11/2021, 72 % des enseignants-chercheurs appartiennent au corps des MCF. Il est à noter une baisse de 36 enseignants chercheurs dans l'ensemble des sections CNU, dont une baisse de 10 enseignants dans le groupe 04a.

II.3.3 – Les enseignants contractuels

DÉFINITIONS :

ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) : personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A soit doctorant en fin de thèse (contrat de 1 an ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire, soit sur la base d'une autorisation de recrutement.

PAST /MAST (professeur ou maître de conférences associé) : les associés sont des agents non titulaires de l'État pouvant être recrutés dans les établissements publics d'enseignement.

LECTEUR : Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master 1 ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est d'un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité.

DOCTORANT CONTRACTUEL : créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral remplace notamment les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Le contrat doctoral est ouvert à tout doctorant inscrit en première année de thèse depuis moins de six mois : la condition d'âge (obtention du diplôme de master dans l'année) imposée pour l'allocation de recherche, n'existe pas pour le contrat doctoral. Les candidatures sont examinées exclusivement au niveau local dans chaque établissement. Le contrat doctoral est un contrat de droit public conditionné par l'inscription en doctorat. Conclu pour une durée de trois ans, il peut être prolongé d'un an pour circonstances exceptionnelles dans le déroulement de l'activité de recherche. Il le sera en outre de droit, en cas de congé maternité, paternité, d'adoption ou de congé maladie de longue durée, pour une durée égale à celle du congé. Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être exclusivement consacrées à la recherche mais également inclure d'autres tâches : enseignement, information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques.

PROFESSEURS CONTRACTUELS : avec le passage aux RCE le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour assurer, par dérogation à l'article L 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L 952-6-1 (article L 954-3 du code de l'éducation).

Les professeurs contractuels peuvent aussi être recrutés sur des emplois vacants du second degré selon le décret 92-131 du 5 février 1992.

Les effectifs en personnes physiques`

Situation au 15/11/2021

CONTRAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2J			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
ATER	1	3	4	1	1	2			0	35	60	95	101	98	+3
Doctorant			0			0			0	36	88	124	124	119	+5
Lecteur			0			0			0	8	21	29	29	29	0
PAST			0	2		2			0	26	24	50	52	50	+2
Autre			0			0			0	3	6	9	9	13	-4
TOTAL GÉNÉRAL	1	3	4	3	1	4			0	108	199	307	315	309	+6

Les effectifs en ETP

Situation au 15/11/2021

CONTRAT	INSPE			IUT BLAGNAC			IUT FIGEAC			UT2J			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2021	2020	2020/2021
ATER	1.00	3.00	4.00	1.00	0.50	1.50			0.00	28.50	48.50	77.00	82.50	76.00	+6.50
Doctorant			0.00			0.00			0.00	36.00	88.00	124.00	124.00	119.00	+5.00
Lecteur			0.00			0.00			0.00	8.00	21.00	29.00	29.00	29.00	0.00
PAST			0.00	1.00		1.00			0.00	13.00	12.00	25.00	26.00	25.00	+1.00
Autre			0.00			0.00			0.00	2.50	6.00	8.50	8.50	11.00	-2.50
TOTAL GÉNÉRAL	1.00	3.00	4.00	2.00	0.50	2.50			0.00	88.00	175.50	263.50	270.00	260.00	+10.00

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES ANT ENSEIGNANTS EN %, 2021

36%  H

64%  F

RÉPARTITION DES PERSONNES PHYSIQUES PAR TYPE DE CONTRAT



39% des enseignants contractuels ont un contrat de doctorant (égal en 2020)

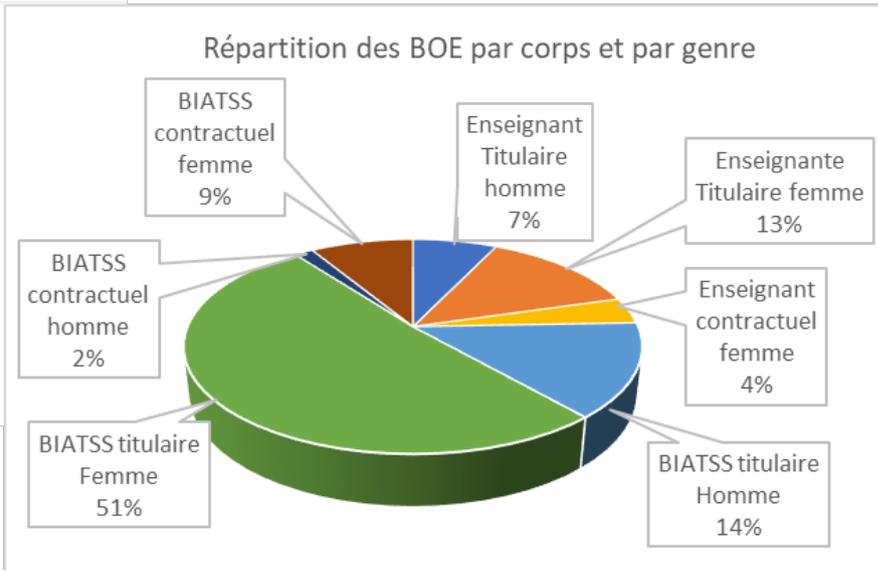
64% des personnels enseignants contractuels sont des femmes (63% en 2020).

11.4 – Les effectifs physiques BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

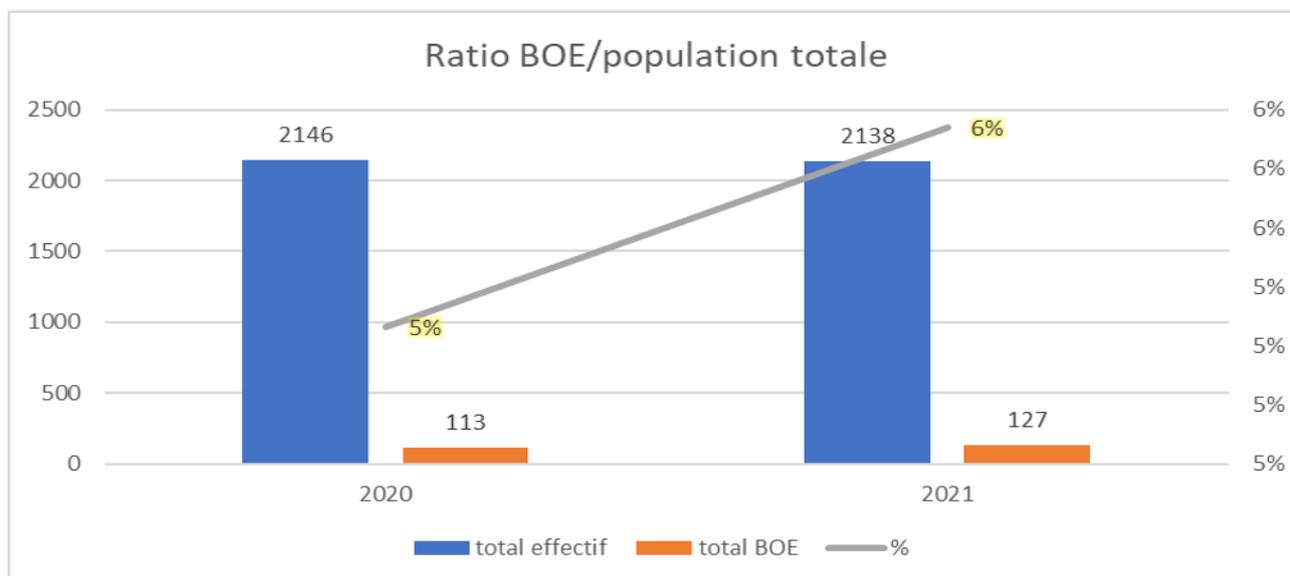
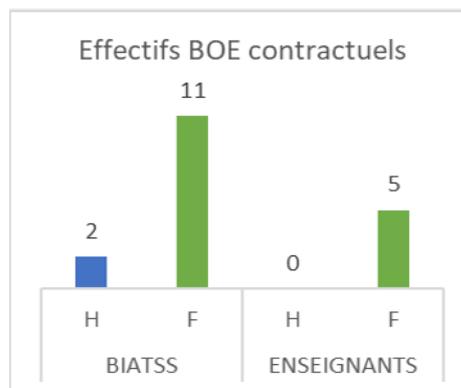
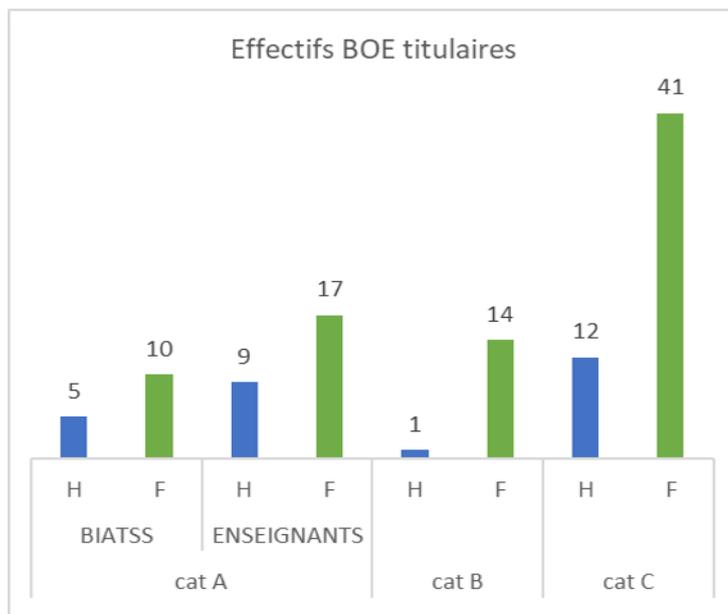
Au total, au 31/12/2021, l'université décompte 127 personnels BOE titulaires et contractuels (ou en cours de reconnaissance). On note une augmentation par rapport à 2020, en effet, l'université décomptait 113 personnels BOE au 31/12/2020.

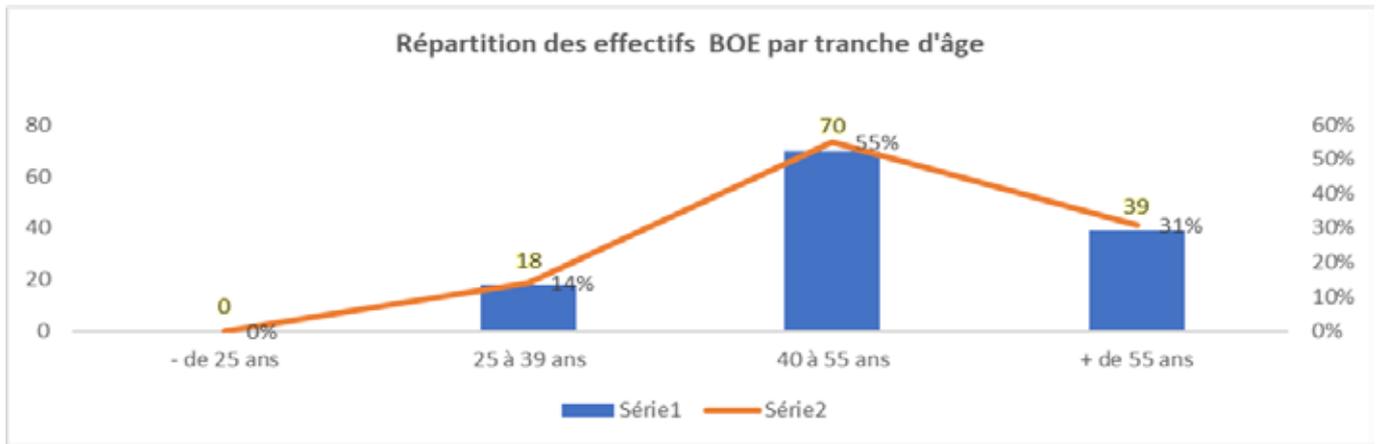
% BOE PAR GENRE EN 2021

23%  H
77%  F



77% des bénéficiaires BOE titulaires et contractuels sont des femmes.



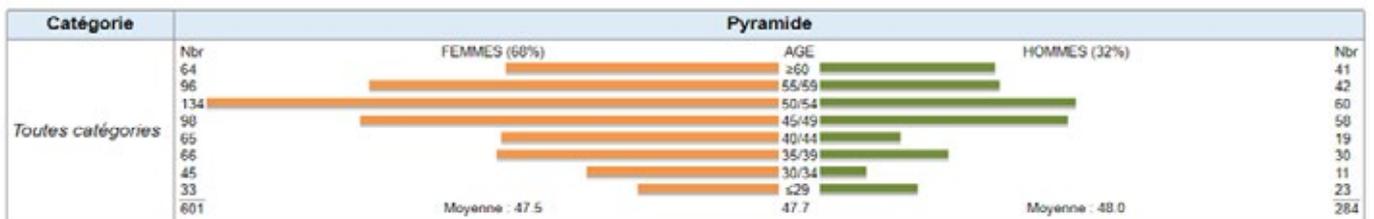


55% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 40 et 55 ans (identique en 2020)

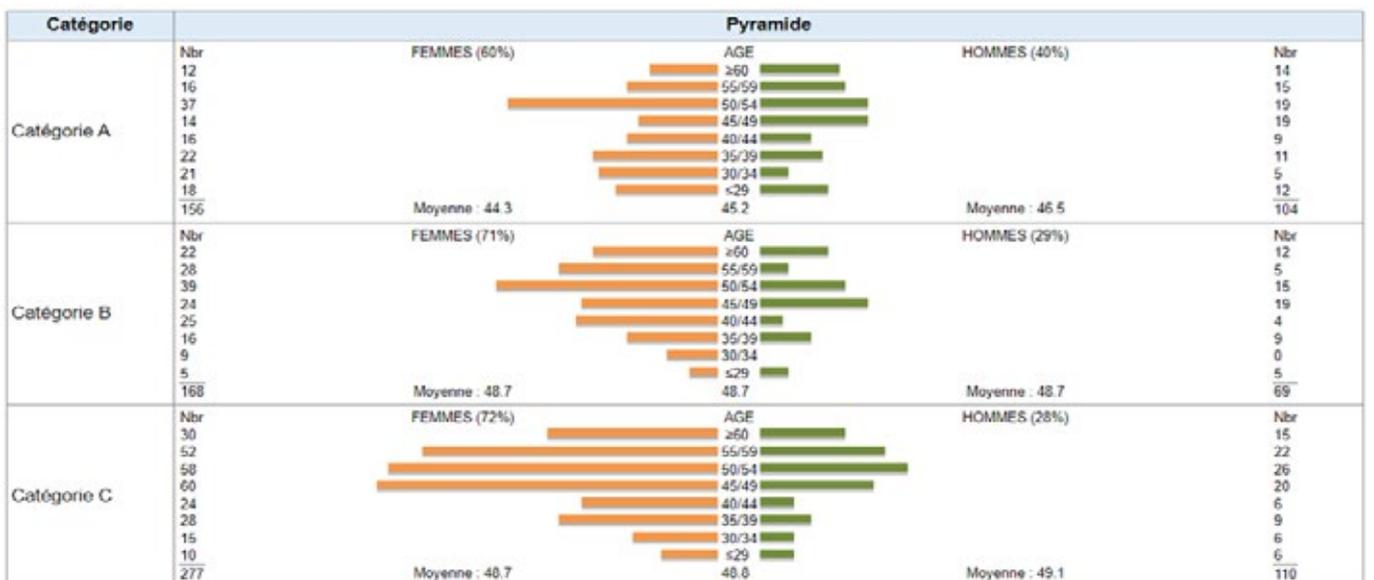
III – Démographie

III.1 – Population BIATSS (titulaires et contractuels)

Pyramide des âges des personnels BIATSS :



Pyramide des âges : Répartition détaillée par catégorie des personnels BIATSS (titulaire et contractuel)



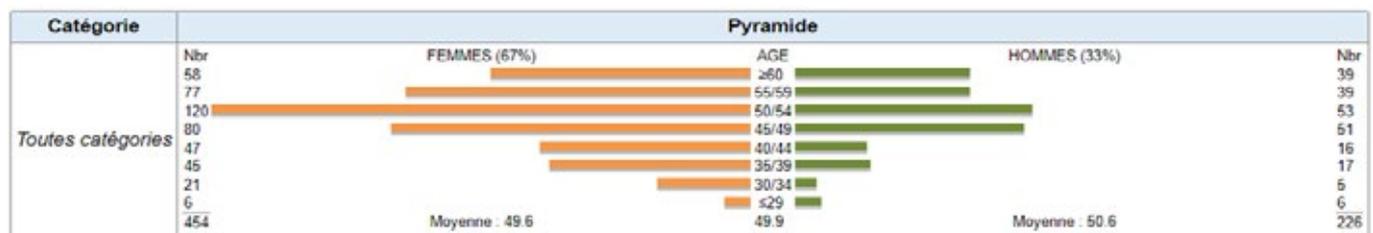
III.1.1 – Les BIATSS titulaires

Situation au 15/11/202

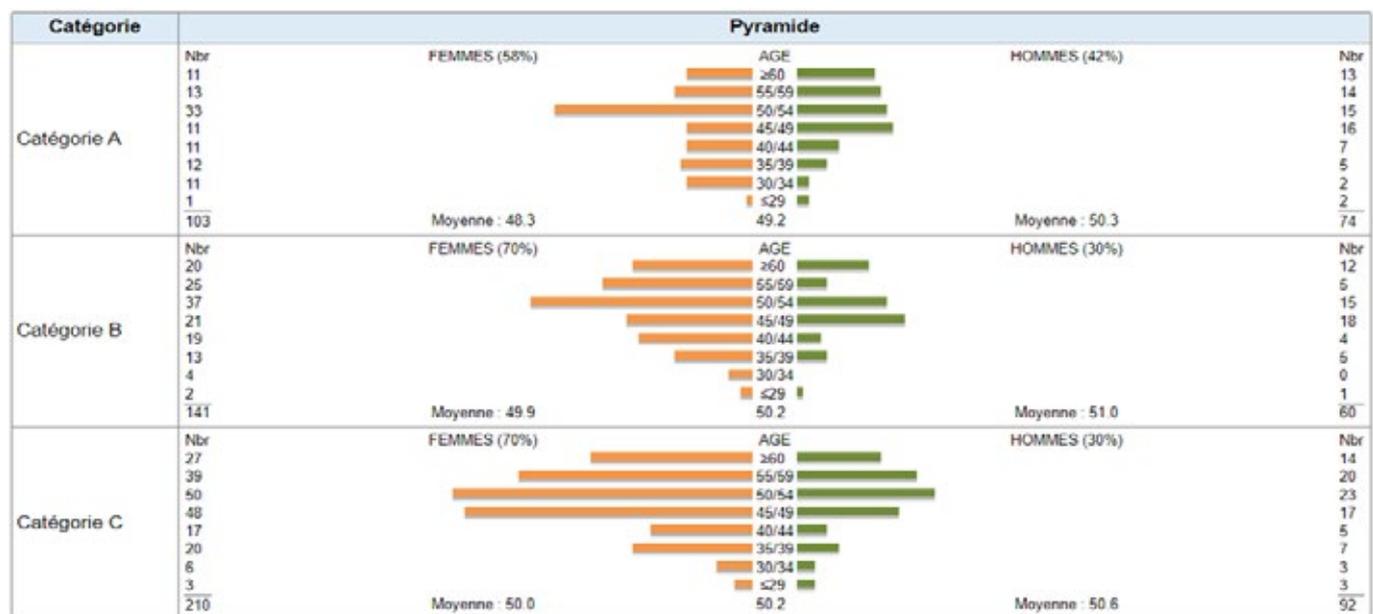


Age	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24							0	0%	0	0%	0
25-29	2	1	1	2	3	3	6	3%	6	1%	12
30-34	2	11		4	3	6	5	2%	21	5%	26
35-39	5	12	5	13	7	20	17	8%	45	10%	62
40-44	7	11	4	19	5	17	16	7%	47	10%	63
45-49	16	11	18	21	17	48	51	23%	80	18%	131
50-54	15	33	15	37	23	50	53	23%	120	26%	173
55-59	14	13	5	25	20	39	39	17%	77	17%	116
≥60	13	11	12	20	14	27	39	17%	58	13%	97
TOTAL	74	103	60	141	92	210	226	100%	454	100%	680
	177		201		302						680

Pyramide des âges : Répartition des BIATSS titulaires

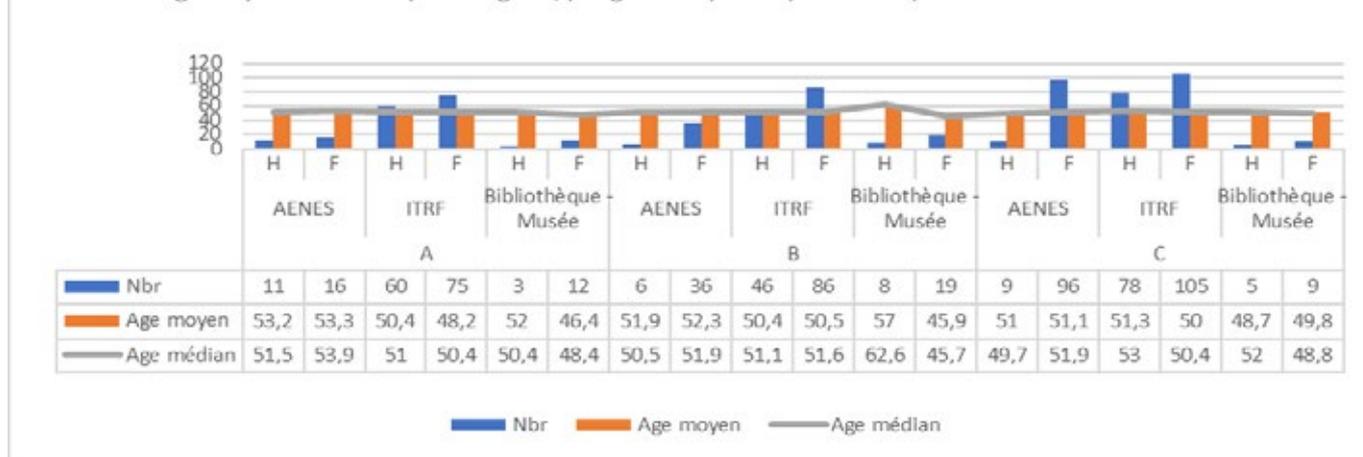


Les 50/54 ans sont les plus nombreux (120 femmes et 53 hommes), ils constituent 25% de l'effectif.
 Pyramide des âges : Répartition détaillée par catégorie (BIATSS titulaires)



Âge moyen et médian : (l'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes, l'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.)

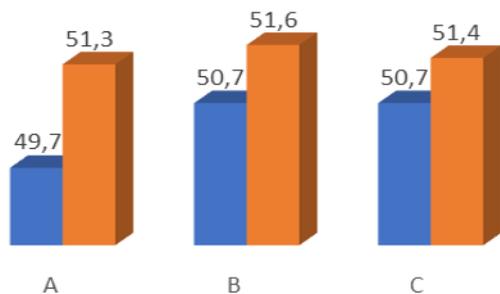
Age moyen et médian par catégorie, par genre et par corps chez les personnels BIATSS titulaires



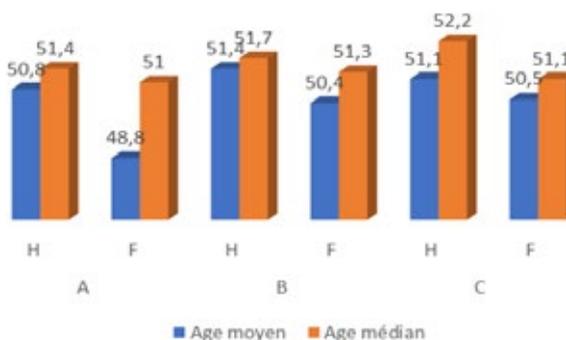
Les moyennes d'âge les plus élevées concernent les catégories B des Bibliothèques suivi par les catégories A du corps des AENES.

La moyenne d'âge la plus basse concerne les catégories B du corps des Bibliothèques (45.9 ans).

titulaires, par catégorie tous corps confondus, 2021



Age moyen et médian chez les BIATSS titulaires, par catégorie et par genre tous corps confondus, 2021



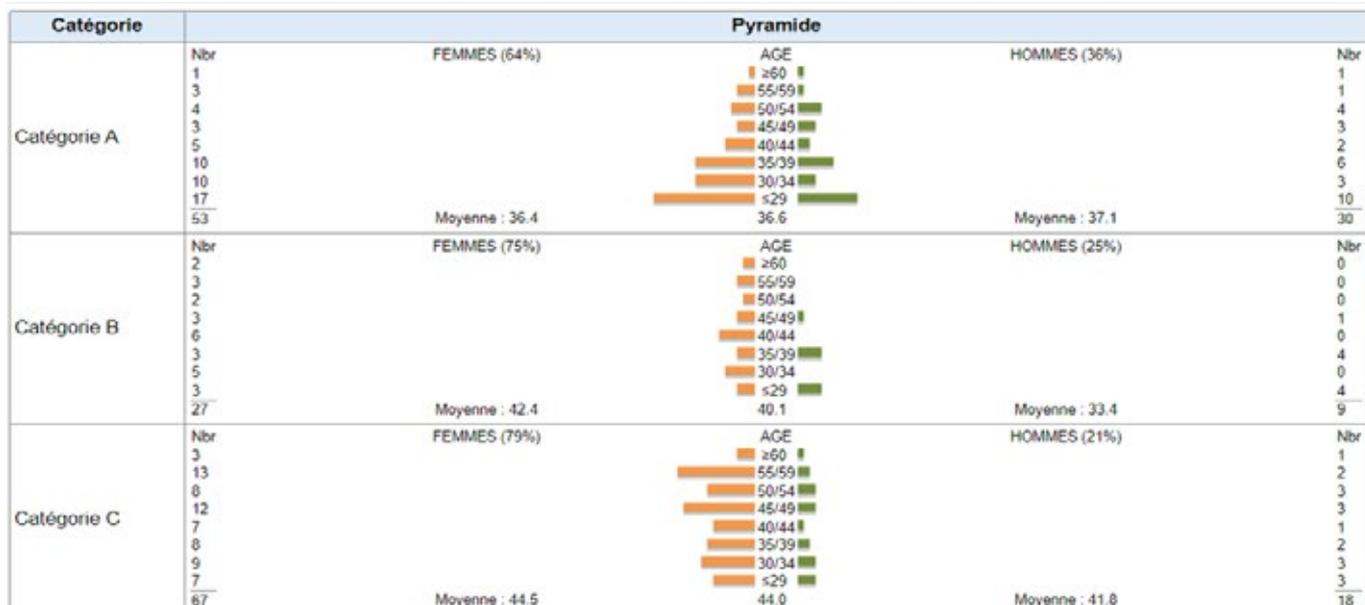
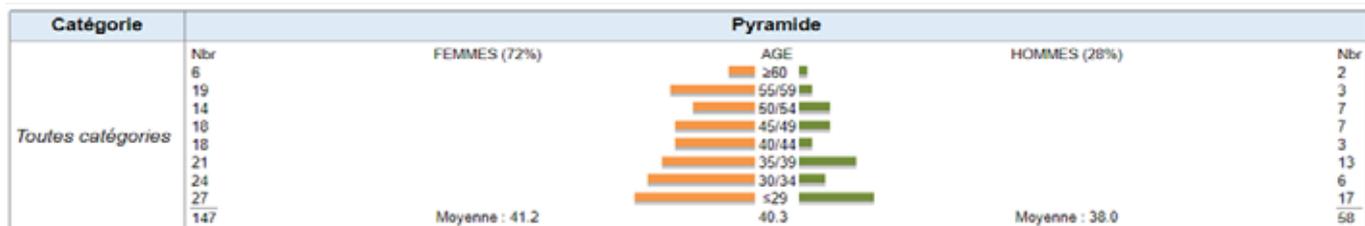
III.1.2 – Les contractuels BIATSS

Situation au 15/11/2021

Age	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24	3	6	I	I	I	I	4	7%	7	5%	11
25-29	7	II	4	2	2	7	13	22%	20	14%	33
30-34	3	IO		5	3	9	6	10%	24	16%	30
35-39	7	IO	4	3	2	8	13	22%	21	14%	34
40-44	2	5		6	I	7	3	5%	18	12%	21
45-49	3	3	I	3	3	12	7	12%	18	12%	25
50-54	4	4		2	3	8	7	12%	14	10%	21
55-59	I	3		3	2	13	3	5%	19	13%	22
≥60	I	I		2	I	3	2	3%	6	4%	8
TOTAL	31	53	9	27	18	67	58	100%	147	100%	
	84		36		85						205

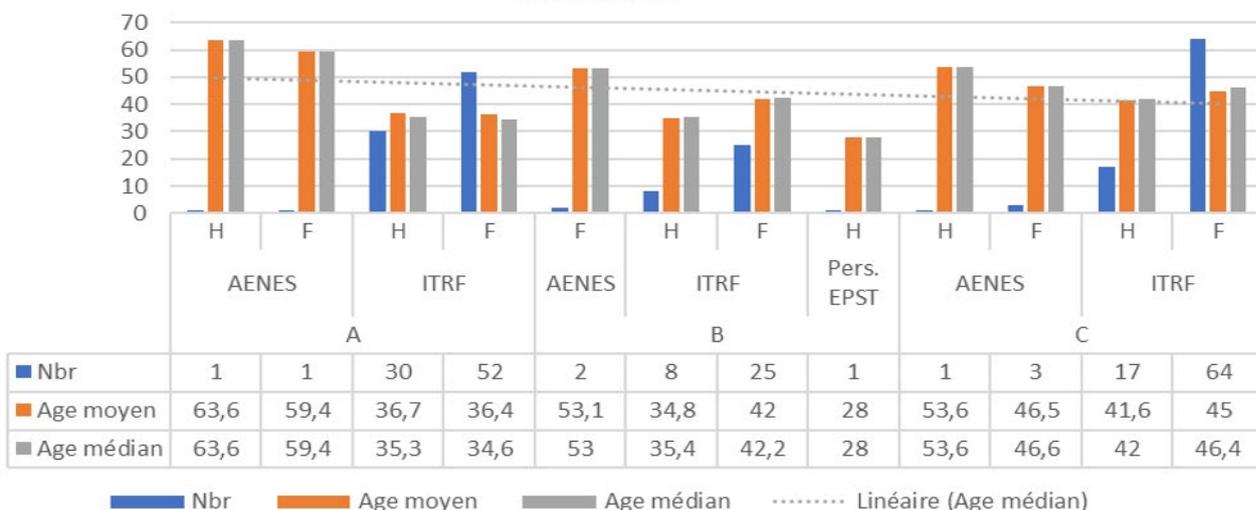


Pyramide des âges des contractuels BIATSS toutes catégories confondues

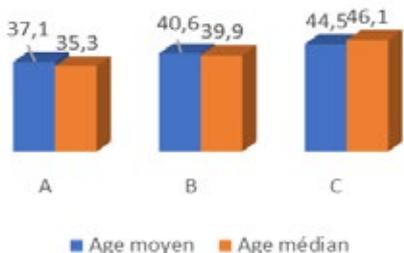


Situation au 15/11/2021

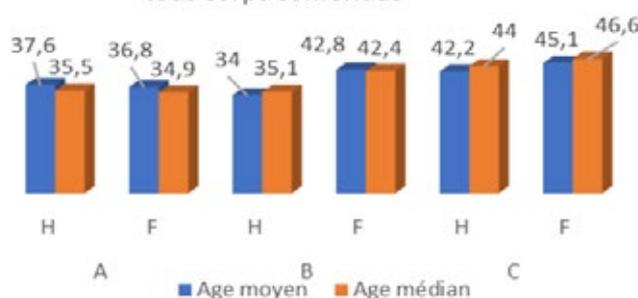
Age moyen et médian par catégorie, par genre et par corps chez les personnels BIATSS contractuels



Age moyen et médian chez les BIATSS contractuels, par catégorie tous corps confondus



Age moyen et médian chez les BIATSS contractuels, par catégorie et par genre tous corps confondus

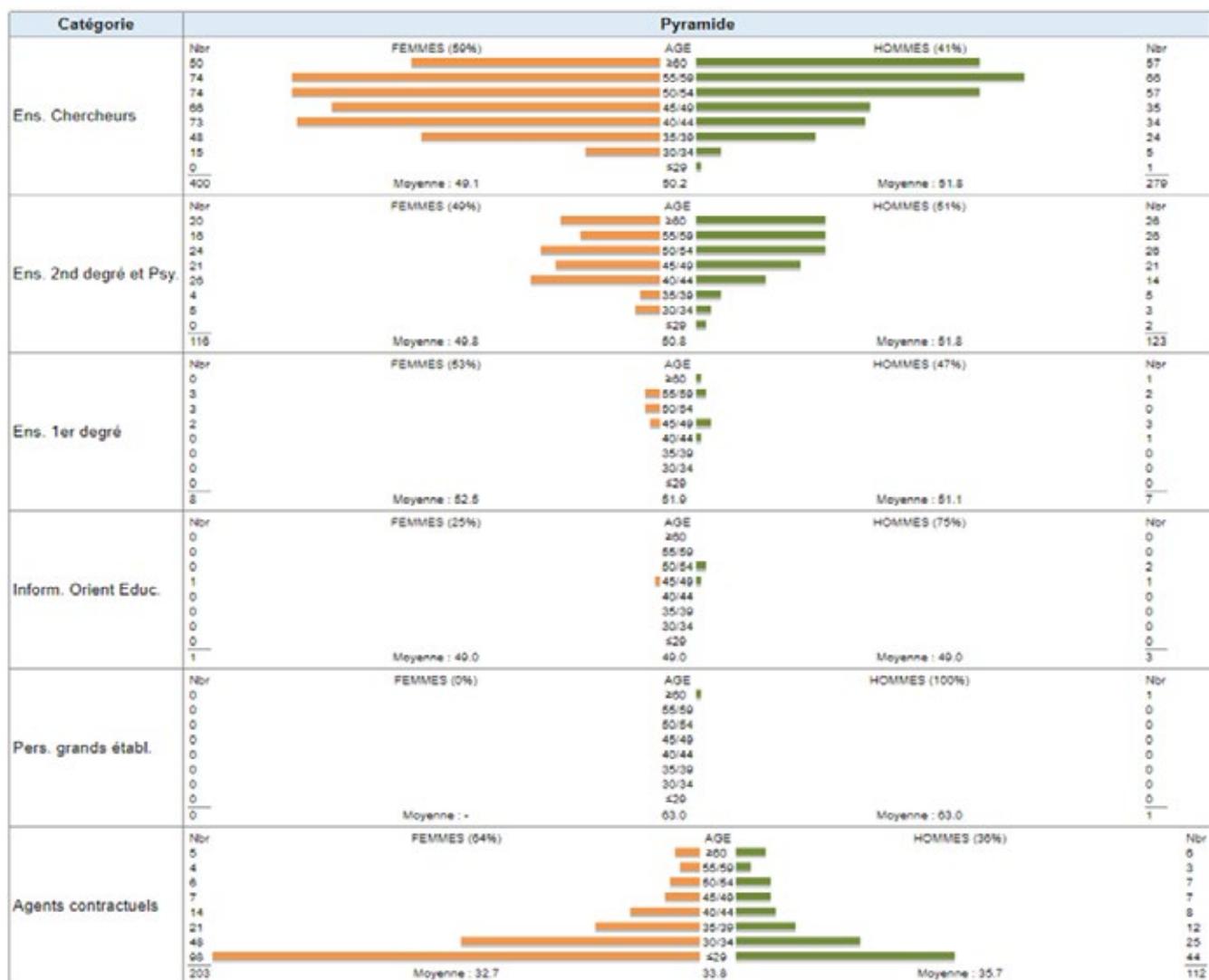


III.2 – Population enseignante

Pyramide des âges de la population enseignante



Pyramide des âges de la population enseignante : répartition détaillée





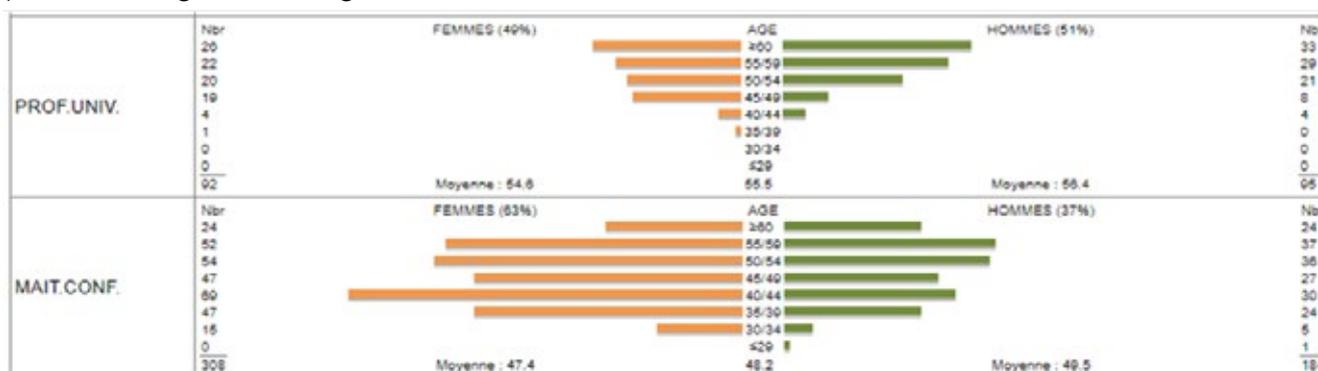
III.2.1 – Les enseignants titulaires

III.2.1.1 – Enseignants-chercheurs

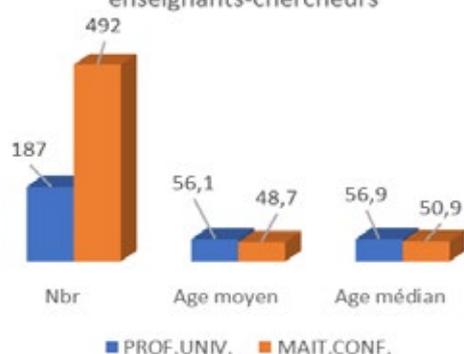
Situation au 15/11/2021

Âge	PROF.UNIV.		MAIT.CONF.		TOTAL		TOTAL		Total
	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24					0	0%	0	0%	0
25-29			1		1	0%	0	0%	1
30-34			5	15	5	2%	15	4%	20
35-39		1	24	47	24	9%	48	12%	72
40-44	4	4	30	69	34	12%	73	18%	107
45-49	8	19	27	47	35	13%	66	17%	101
50-54	21	20	36	54	57	20%	74	19%	131
55-59	29	22	37	52	66	24%	74	19%	140
≥60	33	26	24	24	57	20%	50	13%	107
TOTAL	95	92	184	308	279	100%	400	100%	
TOTAL	187		492		679				

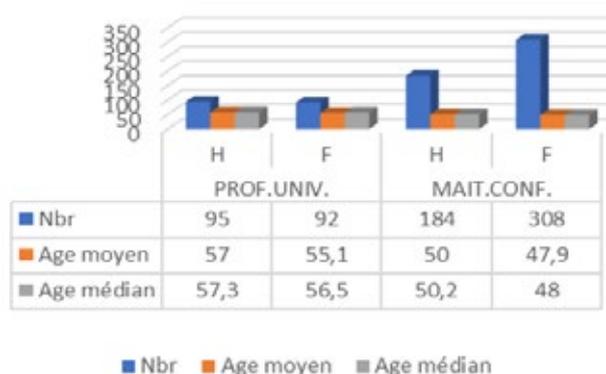
Pyramide des âges des enseignants chercheurs



Age moyen et médian chez les enseignants-chercheurs



Age moyen et médian chez les enseignants chercheurs

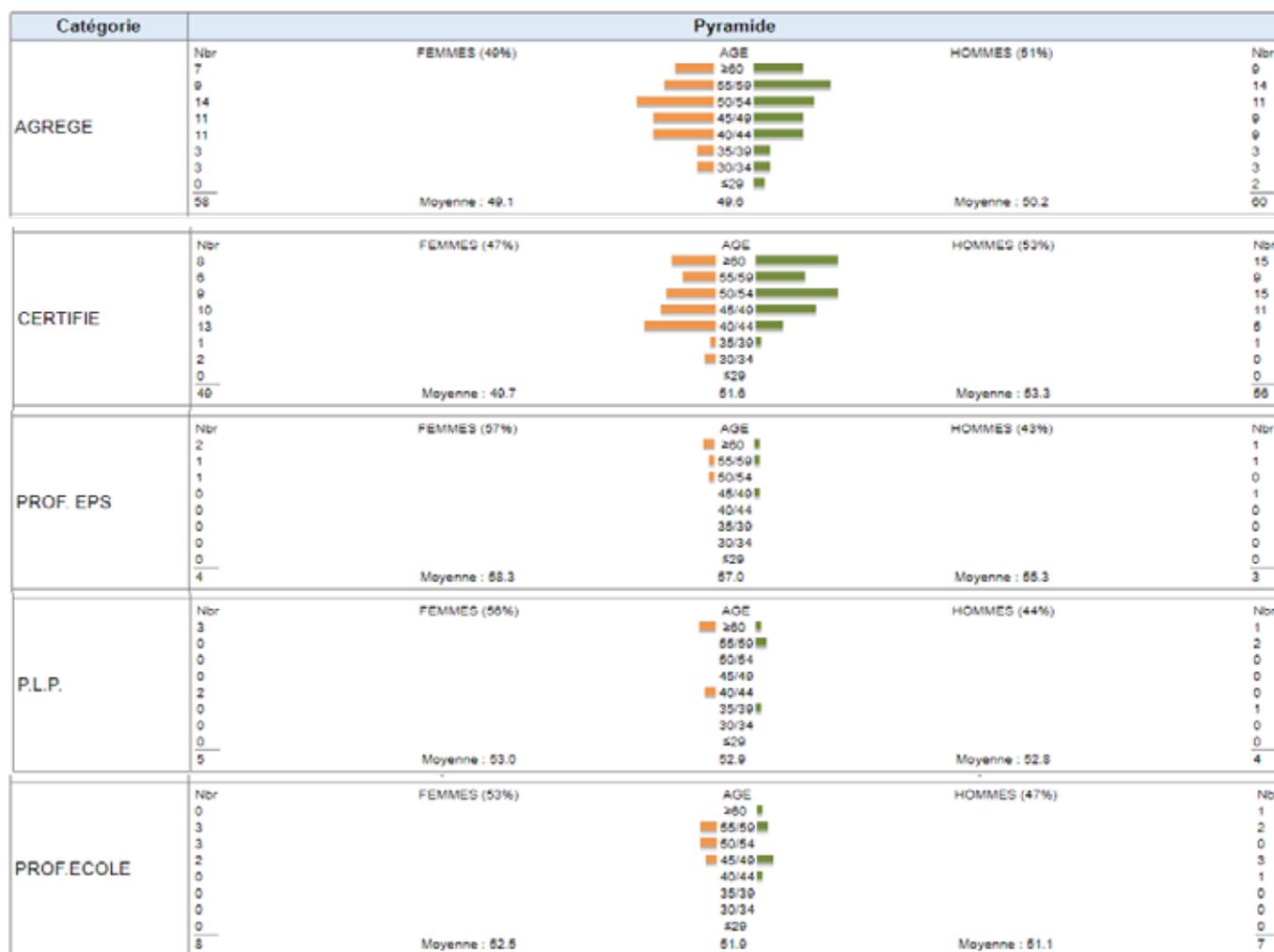


L'âge moyen des MCF est de 48.7 ans (48,3 ans en 2020). L'âge moyen des professeurs des universités (PR) est de 56,1 ans (56 en 2020)

III.2.1.3 – Enseignants des 1^{er} et 2nd degrés

Situation au 15/11/2021

Âge	AGRÉGÉ		CERTIFIÉ		PROF. EPS		P.L.P.		PROF. ECOLE		C.P.E.		PROF. DE L'ENSAM		TOTAL		TOTAL		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24															0	0%	0	0%	0
25-29	2														2	1%	0	0%	2
30-34	3	3		2											3	2%	5	4%	8
35-39	3	3	I	I			I								5	4%	4	3%	9
40-44	9	II	5	I3				2	I						15	11%	26	21%	41
45-49	9	II	II	10	I				3	2	I	I			25	19%	24	19%	49
50-54	II	I4	I5	9		I				3	2				28	21%	27	22%	55
55-59	I4	9	9	6	I	I	2		2	3					28	21%	19	15%	47
≥60	9	7	I5	8	I	2	I	3	I						28	21%	20	16%	48
TOTAL	60	58	56	49	3	4	4	5	7	8	3	1	1	1	134	100%	125	100%	
	118		105		7		9		15		4		1		259				

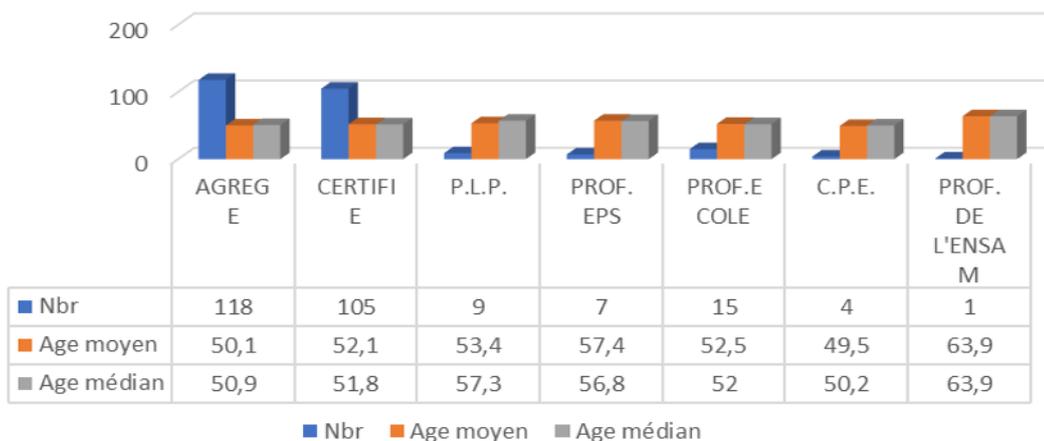




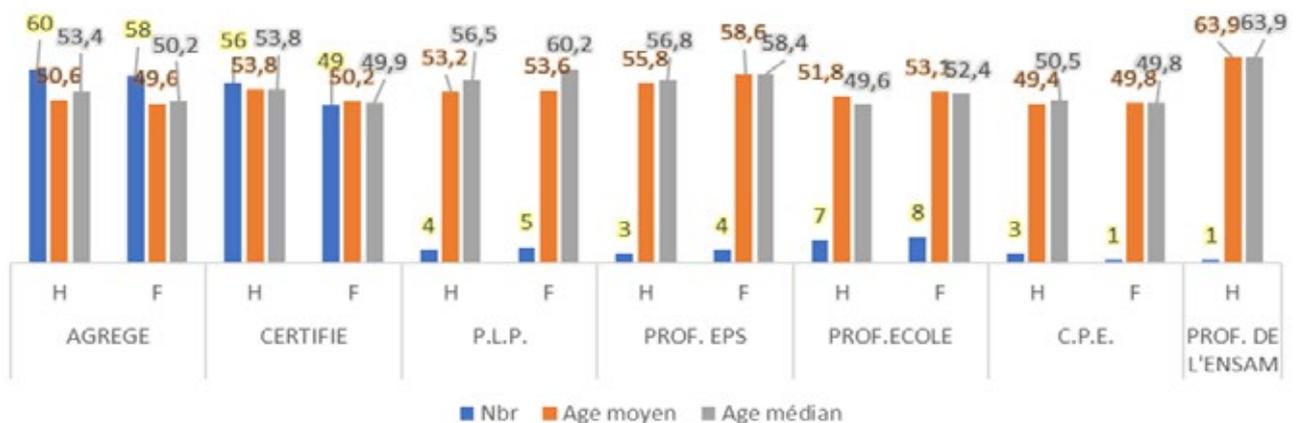
	Nbr	FEMMES (25%)	AGE	HOMMES (75%)	Nbr
C.P.E.	0		≥60		0
	0		55/59		0
	0		50/54		2
	1		45/49		1
	0		40/44		0
	0		35/39		0
	0		30/34		0
	0		≤29		0
	1	Moyenne : 49.0	49.0	Moyenne : 49.0	3

	Nbr	FEMMES (0%)	AGE	HOMMES (100%)	Nbr
PROF. DE L'ENSAM	0		≥60		1
	0		55/59		0
	0		50/54		0
	0		45/49		0
	0		40/44		0
	0		35/39		0
	0		30/34		0
	0		≤29		0
	0	Moyenne : -	63.0	Moyenne : 63.0	1

Age moyen et médian chez les enseignants des 1er et 2nd degrés par corps



Age moyen et médian chez les enseignants des 1er et 2nd degrés par corps et genre



(L'enseignement du **premier degré** regroupe les enseignements préélémentaire et élémentaire, dispensés dans les écoles maternelles, élémentaires et primaires.)

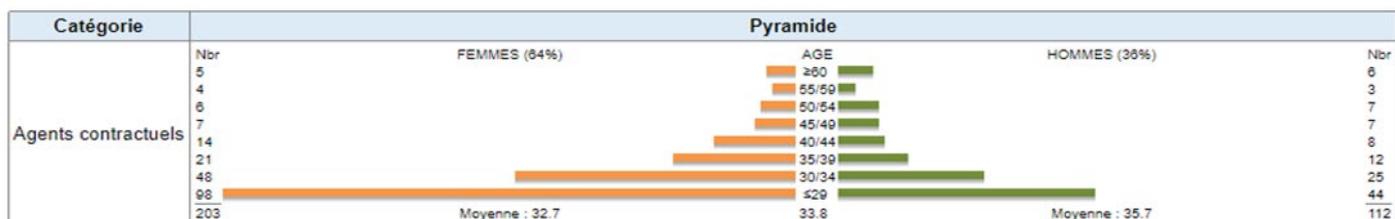
(Le **second degré** correspond à la scolarité en collège et lycée - avant l'enseignement supérieur.)

La moyenne d'âge la plus élevée est chez les hommes de l'ENSAM (63.9 ans), la moyenne d'âge la plus basse concerne les hommes CPE (49.4ans).

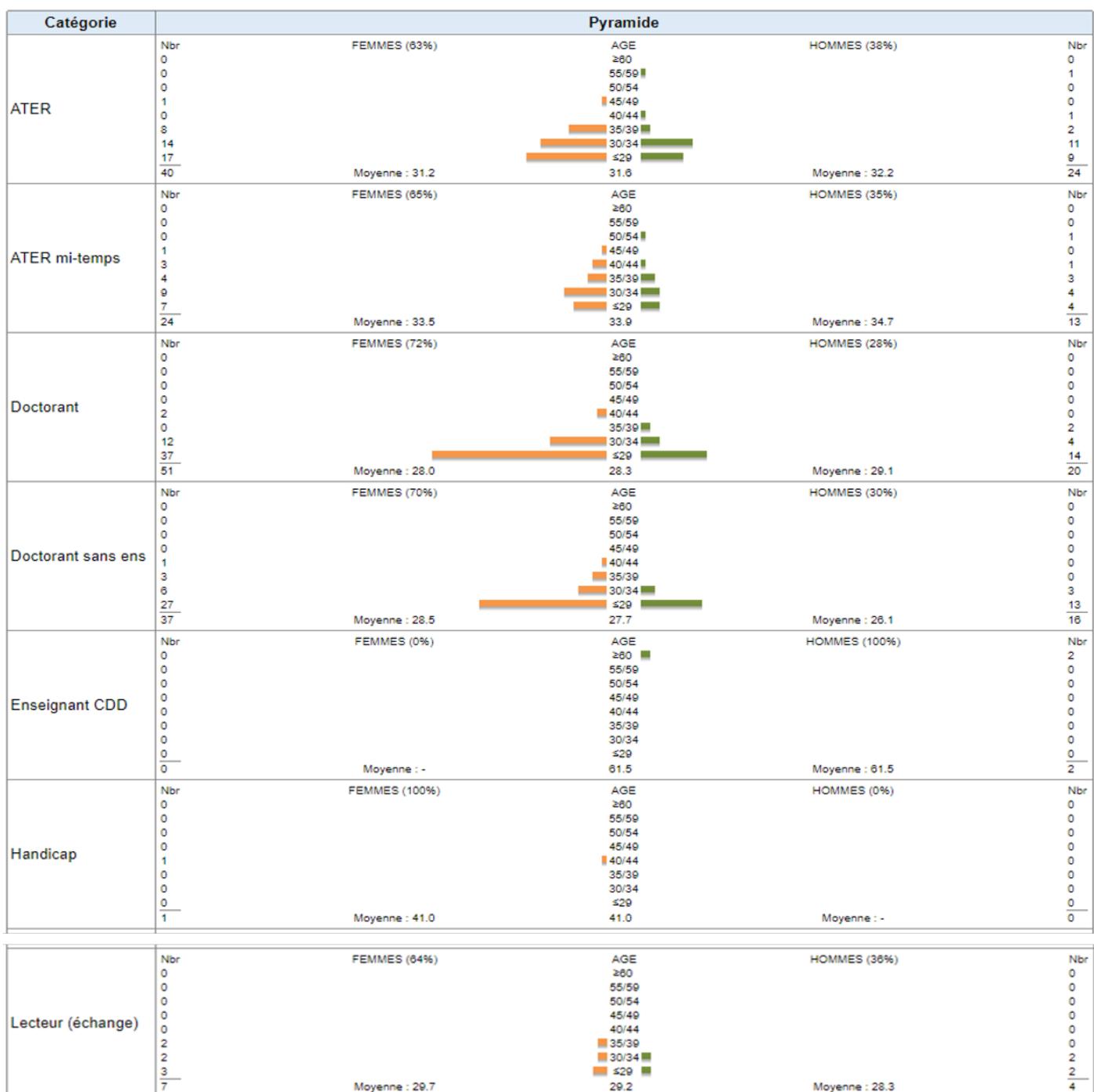
III.2.3 – Les enseignants contractuels

Situation au 15/11/2021

Pyramide des âges des enseignants contractuels



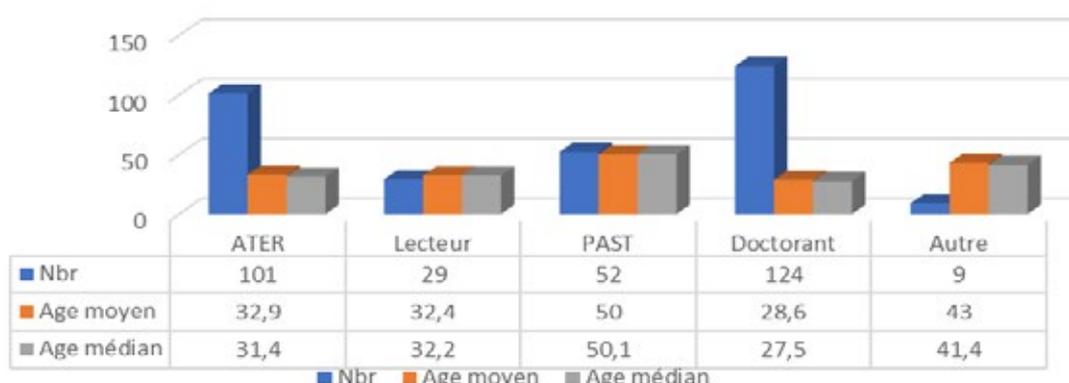
Pyramide des âges des enseignants contractuels : répartition détaillée



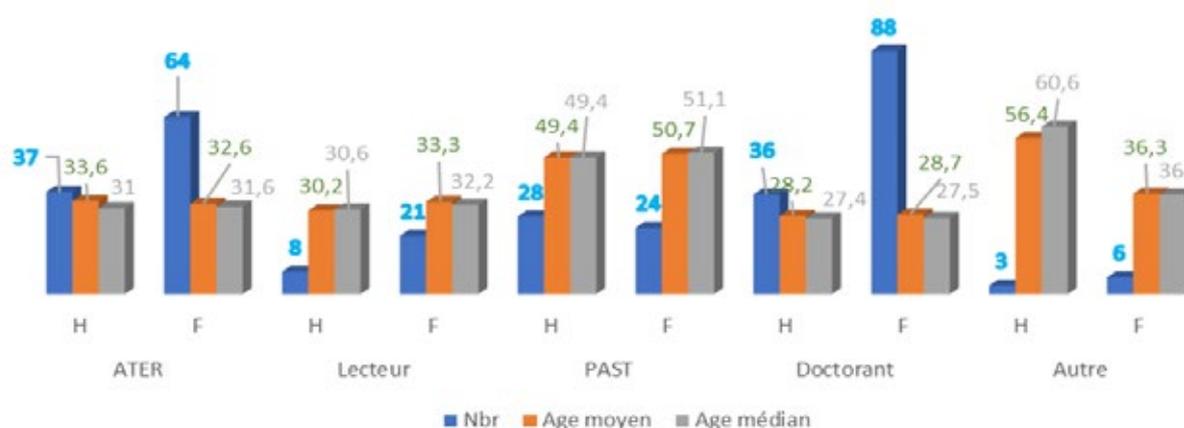


	Nbr	FEMMES (78%)	AGE	HOMMES (22%)	Nbr
Lecteur (personnel)	0		260		0
	1		55/59		0
	0		50/54		0
	2		45/49		0
	0		40/44		0
	2		35/39		2
	3		30/34		0
	0		29		2
	0		33,0		4
	14		Moyenne : 34,4		
PAST (as. Mcf)	8	FEMMES (49%)	AGE	HOMMES (51%)	Nbr
	3		260		1
	0		55/59		2
	3		50/54		0
	0		45/49		0
	1		40/44		3
	0		35/39		0
	0		30/34		1
	0		29		0
	24		Moyenne : 50,2	48,7	Moyenne : 47,2
PAST (as. Prof)	0	FEMMES (0%)	AGE	HOMMES (100%)	Nbr
	0		260		3
	0		55/59		0
	0		50/54		0
	0		45/49		0
	0		40/44		0
	0		35/39		0
	0		30/34		0
	0		29		0
	0		Moyenne : -	62,3	Moyenne : 62,3
Prof cont.2dg non fc	0	FEMMES (83%)	AGE	HOMMES (17%)	Nbr
	0		260		0
	0		55/59		0
	0		50/54		0
	1		45/49		1
	1		40/44		0
	2		35/39		0
	1		30/34		0
	1		29		0
	5		Moyenne : 34,8	36,5	Moyenne : 45,0

Age moyen et médian chez les enseignants par corps



Age moyen et médian chez les enseignants par corps et genre



Parmi les 315 enseignants contractuels, est concentrée chez les doctorants qu'on trouve la population la plus jeune (28.2 ans pour les femmes et 28.7 pour les hommes)
La moyenne d'âge la plus élevée est chez les professeurs du 2nd degré contractuels (56.4 ans chez les hommes)

IV – Carrières des personnels

Les clés pour comprendre :

Les modalités de recrutement des fonctionnaires :

Concours : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Plusieurs modalités d'entrées et de recrutements existent :

- **Concours externe**
- **Concours interne.**
- **Troisième concours (ou troisième voie)**
- **PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'État)**
- **Concours réservés**
- **Examen professionnel**
- **BOE**
- **Mutation**
- **Mise à disposition**
- **Détachement (entrant)**
- **Intégration directe**

Les modalités de départ des fonctionnaires :

Un «Départ» désigne toute personne quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période de référence. Les causes potentielles de départ sont : mutation, retraite, concours, démission, décès, détachement, disponibilité, congé parental.

Sont comptabilisées comme «Recrutement» toute personne entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence. Ainsi, les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, recrutement sans concours, détachement entrant, réintégration (fin de disponibilité, de détachement, de congé parental).

Exemples :

Un contractuel travaillant à l'UT2J et ayant obtenu un concours sera considéré comme une entrée, puisqu'il entre dans la fonction publique, même s'il travaillait déjà à l'université. Un fonctionnaire travaillant à l'UT2J et ayant obtenu un concours dans un autre corps ne sera pas comptabilisé en tant qu'entrée, puisqu'il était déjà dans la fonction publique et dans l'université. En revanche il sera dans la partie promotion.



IV.1 – Population BIATSS

IV.1.1 – Recrutements et départs des personnels titulaires

IV.1.1.1 – Recrutement de personnels titulaires tous corps confondus

Recrutements titulaires	Total par catégorie tous corps confondus								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe			I		I	I			2	I
Troisième voie									0	0
Recrutements sans concours							2	2	2	2
Concours interne									0	0
Emplois réservés									0	0
Examen professionnel									0	0
PACTE								I	0	I
Mutation		I	I		I			I	2	2
BOE								2	0	2
TOTAL	0	1	2	0	2	1	2	6	6	8
TOTAL	14									

33 en 2020

Affectations en provenance d'un autre Ministère	Total par catégorie tous corps confondus								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Mise à disposition									0	0
Détachement (entrant)			I	2	2			I	3	3
Intégration directe									0	0
TOTAL	0	1	2	2	0	0	1	0	3	3
TOTAL	6									

14 en 2020

IV.1.1.1.1 – Recrutement de personnels AENES

Recrutements titulaires	AENES								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe									0	0
Troisième voie									0	0
Recrutements sans concours									0	0
Concours interne									0	0
Emplois réservés									0	0
Examen professionnel									0	0
PACTE									0	0
Mutation								I	0	I
BOE									0	0
TOTAL	0	1	0	1						
TOTAL GÉNÉRAL AENES	1									

11 en 2020

Affectations en provenance d'un autre Ministère	AENES								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Mise à disposition									0	0
Détachement (entrant)				2					0	2
Intégration directe									0	0
TOTAL	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
TOTAL GÉNÉRAL AENES	2									

2 en 2020

IV.I.I.I.2 – Recrutement de personnels ITRF

Recrutements titulaires	ITRF								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe			I		I	I			2	I
Troisième voie									0	0
Recrutements sans concours							2	2	2	2
Concours interne									0	0
Emplois réservés									0	0
Examen professionnel									0	0
PACTE									0	0
Mutation			I						I	0
BOE								2	0	2
TOTAL	0	0	2	0	1	1	2	4	5	5
TOTAL GÉNÉRAL ITRF	10									

33 en 2020

Affectations en provenance d'un autre Ministère	ITRF								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Mise à disposition									0	0
Détachement (entrant)		I	2					I	3	I
Intégration directe									0	0
TOTAL	0	1	2	0	0	0	1	0	3	1
TOTAL GÉNÉRAL ITRF	4									

I en 2020

IV.I.I.I.3 – Recrutement de personnels Bibliothèque (BIB)

Recrutements titulaires	BIB								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe									0	
Troisième voie									0	0
Recrutements sans concours									0	0
Concours interne									0	0
Emplois réservés									0	0
Examen professionnel									0	0
PACTE								I	0	I
Mutation			I			I			I	I
BOE									0	0
TOTAL	0	1	0	0	1	0	0	1	1	2
TOTAL GÉNÉRAL BIBLIOTHEQUE	3									

5 en 2020

Pas de personnels Bibliothèque par affectation en provenance d'un autre ministère en 2020 et en 2021



IV.1.1.2 – Départs des personnels titulaires

IV.1.1.2.1 – Départs définitifs des personnels titulaires

DÉPARTS DÉFINITIFS TITULAIRES FEMMES														
Année 2021	AENES				ITRF				BIB				TOTAUX	
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C		
Mutation				1				1						2
Retraite		1	1	2	1	3	4	5		1				18
Concours														0
Fin de détachement								1						1
Inaptitude définitive								1						1
Décès														0
Démission et abandon de poste								1						1
Départ volontaire (avec versement d'une indemnité)														0
Révocation														0
Total Départs	0	1	1	3	1	3	4	9	0	1	0	0	23	
	5				17				1					

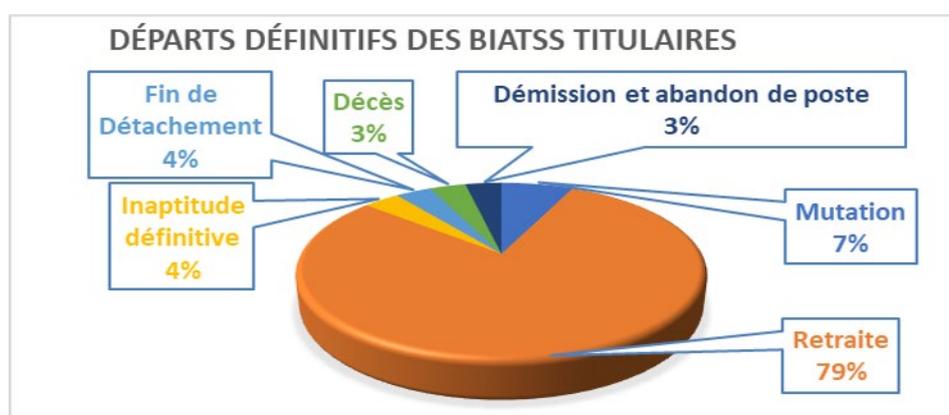
22 en 2020

DÉPARTS DÉFINITIFS TITULAIRES HOMMES														
Année 2021	AENES				ITRF				BIB				TOTAUX	
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C		
Mutation														0
Retraite							2	3						5
Concours														0
Fin de détachement														0
Inaptitude définitive														0
Décès								1						1
Démission et abandon de poste														0
Départ volontaire (avec versement d'une indemnité)														0
Révocation														0
Total Départs	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	6	
	0				6				0					

8 en 2020

SYNTHÈSE DÉPARTS DÉFINITIFS BIATSS TITULAIRES	A+		A		B		C		TOTAL PAR GENRE		TOTAL CUMULÉ
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Mutation								2		2	2
Retraite		1		5	2	5	3	7	5	18	23
Concours									0	0	0
Inaptitude définitive								1	0	1	1
Fin de Détachement								1	0	1	1
Décès							1		1	0	1
Démission et abandon de poste								1	0	1	1
Départ volontaire									0	0	0
Révocation									0	0	0
Total Départs	0	1	0	5	2	5	4	12	6	23	29

30 en 2020



En 2021 les départs en retraite représentent à 79% des départs définitifs BIATSS titulaires sur un total de 29 (77% en 2020 sur un total de 30)

DÉPARTS À LA RETRAITE			NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES (PP)	ÂGE MOYEN
AENES	A	F	1	63
		H		
	B	F	1	62
		H		
C	F	2	65	
	H		64	
ITRF	A	F	4	63
		H		
	B	F	4	63
		H	2	68
	C	F	5	66
		H	3	63
BIB	A	F	1	67
		H		
	B	F		
		H		
	C	F		
		H		
TOTAL			23	



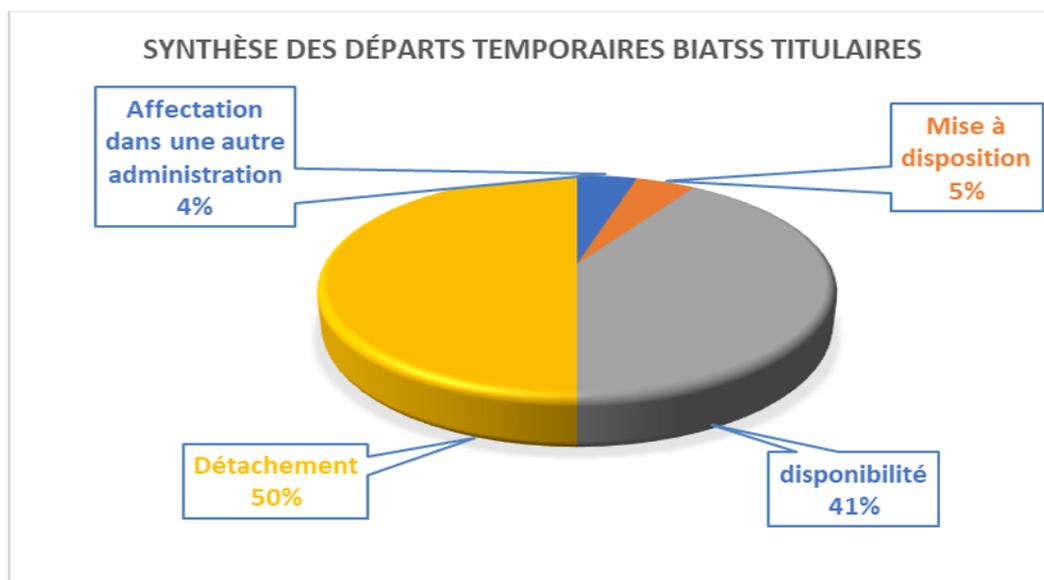
Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories : catégorie active et catégorie sédentaire. Le classement en catégorie active ne concerne qu'un nombre limité d'emplois exposés à des risques particuliers ou à des fatigues exceptionnelles, justifiant un départ anticipé à la retraite.

IV.1.1.2.2 – Départs temporaires des personnels titulaires

DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES																	
Année 2021	AENES				ITRF				BIB				Total par catégorie				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Affectation dans une autre administration				I									0	0	0	I	I
Mise à disposition													0	0	0	0	0
Disponibilité	I				I		I	3		I			2	I	I	3	7
Détachement				I	I	4	2				I		I	4	3	I	9
Congé pour événements familiaux supérieur à 6 mois													0	0	0	0	0
Total Départs	1	0	0	2	2	4	3	3	0	1	1	0	3	5	4	5	17
	3				12				2				17				

DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES																	
Année 2021	AENES				ITRF				BIB				Total par catégorie				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Affectation dans une autre administration													0	0	0	0	0
Mise à disposition		I											0	I	0	0	I
Disponibilité					I			I					I	0	0	I	2
Détachement					2								2	0	0	0	2
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois													0	0	0	0	0
Total Départs	0	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	1	5
	1				4				0				5				

SYNTHÈSE DÉPARTS TEMPORAIRES BIATSS TITULAIRES	A+		A		B		C		TOTAL PAR GENRE		TOTAL CUMULÉ
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Affectation dans une autre administration									I	I	I
Mise à disposition	I								I		I
Disponibilité	I	2		I		I	I	3	2	7	9
Détachement	2	I		4		3		I	2	9	11
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois											0
Total Départs	4	3	0	5	0	4	1	5	5	17	22



IV.1.2 – Évolution de carrière

Les modalités d'évolution de carrière par changement de corps :

- **Liste d'aptitude** : liste des agents proposés à l'accès à un corps supérieur.
- **Concours interne et externe**
- **Intégration par changement de statut** : mesures nationales visant à simplifier la gestion des personnels en réduisant le nombre de corps de fonctionnaires dans les universités par changement de corps à niveau équivalent.

Les modalités d'évolution de carrière par changement de grade :

- **Tableau d'avancement** : liste des agents proposés pour l'accès à un grade supérieur.
- **L'avancement de grade a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon les statuts particuliers du corps.**
- **Examen Professionnel** : modalité de sélection pour l'accès à un grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.

Les modalités d'évolution de carrière par changement d'échelon :

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de salaire. Le temps de passage d'un échelon à l'autre est fixé par les statuts particuliers des différents corps. Il peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté.

IV.1.2.1 – Évolution de carrière des agents AENES

PROMOTION DE CORPS	AENES						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
Concours							0
Examen professionnel							0
Liste d'aptitude			I				I
TOTAL par catégorie et par genre	0	0	0	1	0	0	1
TOTAL par catégorie	0		1		0		



PROMOTION DE GRADE	AENES						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
Tableau d'avancement						2	2
Examen professionnel							0
TOTAL par catégorie et par genre	0	0	0	0	0	2	2
TOTAL par catégorie	0		0		2		

En 2021, chez les agents AENES, 1 promotion de corps comme en 2020 et 2 promotions de grade contre 14 en 2020.

IV.1.2.2 – Évolution de carrière des agents BIBLIOTHÈQUES

En 2021, chez les agents des BIBLIOTHÈQUES, il n'y a pas eu de promotion de corps contre 2 en 2020. Il n'y a pas eu non plus de promotion de grade contre 4 en 2020.

IV.1.2.3 – Évolution de carrière des agents ITRF

PROMOTION DE GRADE	ITRF						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
Tableau d'avancement			4	1	6		11
Examen professionnel			2		3		5
TOTAL par catégorie et par genre	0	0	6	1	9		16
TOTAL par catégorie	0		6		10		

Les données de promotion au corps pour les ITRF ne sont pas exploitables en 2021. En ce qui concerne les promotions de grade, il y en a eu 16, contre 21 en 2020.

IV.1.2.4 – Synthèse des évolutions des agents BIATSS

Total BIATSS par catégorie									
PROMOTION DE CORPS	Total BIATSS par catégorie						Total		TOTAUX
	A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F			
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Liste d'aptitude	0	0	0	1	0	0	0	1	1
TOTAL BIATSS par catégorie et sexe	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Total BIATSS par catégorie	0		1		0		1		

Total BIATSS par catégorie									
PROMOTION DE GRADE	Total BIATSS par catégorie						Total		TOTAUX
	A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F			
Tableau d'avancement	0	0	0	4	1	8	1	12	13
Examen professionnel	0	0	0	2	0	3	0	5	5
TOTAL BIATSS par catégorie et sexe	0	0	0	6	1	11	1	17	18
Total BIATSS par catégorie	0		6		12		18		

IV.1.3 – Mouvement des personnels BIATSS contractuels

DEPARTS DEFINITIFS Contractuels		
Année 2021	H	F
Retraite		
Concours	4	
Inaptitude définitive		
Décès		
Démission et abandon de poste	1	9
Départ volontaire		
Fin de contrat	9	19
Licenciement		
Sous Total Départs	14	28
Tous Départs définitifs contractuels	42	



En 2021 42 départs définitifs de personnes BIATSS contractuels contre 32 en 2020. Aucun départ temporaire en 2021 contre 1 en 2020.

CONTRACTUELS INTEGRES EN CDI	A+	A	B	C	total
HOMMES			1		1
FEMMES				2	2
TOTAL par catégorie	0	0	1	2	3

En 2021 3 contractuels sont intégrés en CDI contre 7 en 2020, aucun par recrutement Sauvadet.

IV.1.4 – Concours ITRF

Les clés pour comprendre :

Les concours ITRF sont ouverts par métiers (emplois-type). Les emplois-type sont répartis par BAP (Branches d'Activités Professionnelles) et classés par familles professionnelles et par corps. Il existe différents types de concours : externe, interne, troisième concours, examens professionnels réservés.

Les personnels ITRF peuvent également être recrutés par la voie du PACTE, du recrutement direct sans concours et BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi). En janvier, chaque établissement affectataire formule ses demandes de recrutement. Après validation des demandes (rectorat et ministère), chaque établissement affectataire indique pour chaque poste mis au concours l'emploi/type du recrutement. Pour chaque corps/grade dans lequel un emploi est mis au concours un arrêté d'ouverture de poste est publié.

Les concours ITRF de catégorie A :

Ce sont des concours nationaux à phase d'admission locale : le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est chargé du déroulement de la phase d'admissibilité, le président de l'université affectataire est chargé de la phase d'admission. L'organisation matérielle du concours est confiée à un centre organisateur qui est responsable de la phase d'admission pour l'ensemble des établissements affectataires. L'établissement affectataire est quant à lui responsable de la phase d'admission pour les recrutements qu'il a ouverts.

Les concours ITRF de catégorie B et C :

Ce sont des concours académiques ouverts par chaque académie où se situent les établissements affectataires. Les centres organisateurs sont désignés par un DGS coordonnateur de zone, qui répartit l'ensemble des concours. Le président d'université est chargé du déroulement des épreuves. L'admission et l'admissibilité sont organisées par le centre organisateur désigné.

Les jurys de concours et examens :

Concours de catégorie A et examens professionnels réservés de catégorie A :

2 jurys : un jury d'admissibilité au niveau national, un jury d'admission au niveau de l'établissement affectataire. Le jury national d'admissibilité détermine les candidats admissibles à partir des compétences requises pour occuper l'emploi-type (REFERENS). Le jury local d'admission évalue les candidats admissibles à partir des compétences requises pour occuper le poste (descriptif du poste, C.V. et lettre de motivation).

Le jury d'admissibilité est composé au minimum de 5 membres : le président (le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou son représentant) + 4 membres au moins choisis en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins 3 d'entre eux doivent figurer sur la liste des experts BAP. Les membres doivent être extérieurs aux établissements d'affectation. Le jury d'admission est également composé au minimum de 5 membres : le président (président de l'université ou son représentant) et 4 membres en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins l'un d'entre eux figure sur la liste des experts de la BAP et 2 sont extérieurs à l'établissement.

Concours de catégorie B et C et examens professionnels :

Un seul jury d'admissibilité et d'admission nommé par le président de l'université chargée de l'organisation du concours.

Examens professionnalisés réservés de catégorie B et C :

Une seule phase d'admission réalisée par un jury nommé par le président de l'université chargée de l'organisation de l'examen. Le jury est composé de 5 membres minimum, le président de l'université ou son représentant + 4 membres au moins choisis en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins 1 d'entre eux doit figurer sur la liste des experts BAP.

Les règles communes de composition des jurys

- Pour tous les concours et examens, 1/3 de personnes de chaque sexe.
- Tous d'un rang hiérarchique au moins égal au corps/grade auquel donne accès le concours
- La diversité des corps (ITRF, enseignants-chercheurs, AENES...)
- Le renouvellement des membres du jury : 25% chaque année, un même membre ne peut participer plus de 4 années consécutives.

IV.1.4.1 – Jurys

	nbre de jury	nbre de femmes présidentes	nbre de femmes membres
Centre organisateur	26	3	13
Centre affectataire	41	2	20

IV.1.4.2 – Répartition des candidats aux concours et examens professionnels

(Source : Pôle BIATSS)

intitulés concours UT2] centre organisateur	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
IGR - Externe - BAP F - Responsable des ressources et de l'ingénierie documentaire	11	11	5	1
IGE - Externe - BAP F - Chargé-e du traitement des données scientifiques	9	9	4	2
IGE - Interne - BAP F - Chargé-e du traitement des données scientifiques	9	9	4	1
IGE - Externe - BAP F - Chargé-e des ressources documentaires	70	70	22	8
IGE - Interne - BAP F - Chargé-e des ressources documentaires	10	10	7	1
TECH - BAP J - Interne - Technicien-ne en formation et orientation - insertion professionnelle	4	4	3	1

IV.2 – Population enseignante

IV.2.1 – Recrutement et départs des personnels titulaires

IV.2.1.1 – Recrutement de personnels titulaires

Recrutements titulaires	ENS. CHERCHEURS				1ER ET SECOND DEGRÉS										TOTAL				
	MCF		PR		PRAG		PRCE		CPE		PLP		ENSAM		PREC		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Concours	4	7	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	14
Recrutement par mutation	1	2	0	2	5	4	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	9	10	
Personnels handicapés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL PAR CORPS ET GENRE	5	9	3	9	5	4	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	16	24	
TOTAL PAR CORPS	14		12		9		4		0		0		0		1		40		
SOUS TOTAL	26				14														
TOTAL GLOBAL	40																		

En 2021, 40 enseignants ont été recrutés : 14 MCF, 12 PR et 14 enseignants du 1^{er} et second degré

En 2020, 45 enseignants ont été recrutés : 25 MCF, 15 PR, 1 PRAG, 4 PRCE

IV.2.1.2 – Départs des personnels titulaires

Départs définitifs des personnels titulaires

Année 2021	DÉPARTS DÉFINITIFS TITULAIRES FEMMES									TOTAL
	ENSEIGNANTS CHERCHEURS				1ER ET SECOND DEGRÉ					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	ENSAM	PREC		
Mutation	1	2	0	1	0	0	0	1	5	
Retraite	2	2	1	2	0	0	0	0	7	
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Décès	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Démission et abandon de poste	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total Départs	5	4	1	3	0	0	0	1	14	
TOTAL GLOBAL	14									



DÉPARTS DÉFINITIFS TITULAIRES HOMMES									
Année 2021	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRÉ						TOTAL
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC	
Mutation	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Retraite	6	9	3	3	0	0	0	0	21
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Démission et abandon de poste	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	9	10	3	3	0	0	0	0	25
TOTAL GLOBAL	25								

DÉPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	ÂGE MOYEN
MCF	F	2	66
	H	6	65,5
PR	F	2	64
	H	9	64,8
PRAG	F	1	65
	H	3	64
PRCE	F	2	63
	H	3	65
PLP	F	0	0
	H	0	0
CPE	F	0	0
	H	0	0
PENSAM	F	0	0
	H	0	0
PREC	F	0	0
	H	0	0
TOTAL		28	64,88

Au 15 novembre 2022, l'âge moyen de départ à la retraite est de 64.88 pour les personnels enseignants toutes catégories et genre confondus

Départs temporaires des personnels titulaires

DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES									
Année 2021	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRÉ						TOTAL
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC	
Affectation dans une autre administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité	4	0	0	1	0	0	0	0	5
Détachement	2	3	0	0	0	0	0	0	5
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	2	0	2	1	0	0	0	0	5
Total Départs	8	3	2	2	0	0	0	0	15
TOTAL GLOBAL	15								

DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES									
Année 2021	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRÉ						TOTAL
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC	
Affectation dans une autre administration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disponibilité	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Détachement	4	2	0	2	0	0	0	0	8
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	8	2	0	2	0	0	0	0	12
TOTAL GLOBAL	12								

IV.2.2 – Évolution de carrière des ENSEIGNANTS

IV.2.2.1 – Promotion par concours

PROMOTION DE CORPS PAR CONCOURS	PROMOTION INTERNE					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
	3	5	0	0	0	0
	PROMOTIONS EXTERNES					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
	0	0	0	0	0	0

En 2021, on compte 8 promotions internes et aucune promotions externes, (en 2020, 10 promotions internes et 15 promotions externes)

IV.2.2.2 – Avancement de grade au choix

Pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de grade s'effectue au choix suivant 3 voies :

- **voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent.
- **voie d'avancement dite « locale »** : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux agents remplissant les conditions réglementaires.
- **voie d'avancement dite « spécifique »** : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (président d'université...).

AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX	PR						MCF				TOTAL		TOTAL
	classe ex 1er éch		classe ex 2ème éch		1ère classe		Hors cl		Hors cl éch ex		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
nombre de promouvables	33	38	14	8	34	31	53	84	15	22	149	183	332
promotion CNU	2	2	2	2	0	2	1	6	1	4	6	16	22
promotion établissement	3	3	1	0	3	2	7	5	2	1	16	11	27

*Hors.cl.ech ex : Hors classe échelon exceptionnel

Pour les enseignants du second degré, la procédure d'avancement est nationale et est arrêtée en CPAN (Commission Administrative Paritaire Nationale).



IV.2.3 – Mouvements des personnels enseignants contractuels

DÉPARTS DÉFINITIFS CONTRACTUELS														
Année 2021	ATER		Doc		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	1
Départ volontaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de contrat	24	62	10	18	0	0	0	0	1	9	0	0	35	89
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	34	63	12	18	0	0	0	0	1	9	2	1	40	91
TOTAL GLOBAL	131													

En 2021, Aucun départ temporaire contractuel

VARIATION ARRIVÉES/DÉPARTS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS							
Année 2021	ATER	Doc	Alloc	2nd degré	Lecteur	PAST	TOTAL
Départs	97	30			10	3	140
Arrivées	103	32			28	4	167
Variation (A-D)	6	2	0	0	18	1	27

IV.2.4 – Concours enseignants-chercheurs

Les clés pour comprendre :

Les **EPSCP** recrutent les enseignants-chercheurs en fonction de leurs besoins à cet effet ils organisent les concours de recrutement et constituent les comités de sélection.

Les comités de sélection : Un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant chercheur créé ou déclaré vacant dans les EPSCP et autres établissements publics relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Le comité de sélection est créé par délibération du conseil académique siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, chercheurs et assimilés. Lors d'une seconde délibération, le conseil académique désigne les membres du comité de sélection sur proposition du président de l'établissement. Les comités ainsi constitués sont composés de 8 à 20 membres dont au moins la moitié de membres extérieurs. Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignants chercheurs et personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'université. Seuls les professeurs des universités et assimilés peuvent être nommés membres d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un professeur des universités. Les comités constitués en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés. Les maîtres de conférences peuvent être président d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un maître de conférences. Nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements.

La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux.

NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS EN 2021

MCF	14
PR	13

RÉPARTITION DES CANDIDATS AUX CONCOURS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2021 EN PERSONNES PHYSIQUES

Nature du poste	n° de l'emploi	section CNU	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis
MCF	4568	11	41	41	7	1
MCF	4569	14	24	24	6	1
MCF	4570	14	21	21	4	1
MCF	4571	15	24	24	5	1
MCF	4572	16	31	31	1	1
MCF	4573	16	39	39	7	1
MCF	4574	18	30	30	4	1
MCF	4575	19	23	23	5	1
MCF	4576	21	30	30	9	1
MCF	4577	25	87	87	10	1
MCF	4578	27	41	41	4	1
MCF	4579	70	49	49	7	1
MCF	4580	71	30	30	3	1
MCF	4581	73	5	5	5	1
PR	4582	11	1	1	1	1
PR	4583	16	3	3	3	1
PR	4584	16	5	5	1	1
PR	4585	16	1	1	1	0
PR	4586	16	6	6	4	1
PR	4587	17	6	6	6	1
PR	4588	18	3	3	3	1
PR	4589	19	3	3	2	1
PR	4590	21	4	4	2	1
PR	4591	21	2	2	1	1
PR	4592	21	1	1	1	1
PR	4593	27	19	19	6	1
PR	4594	70	5	5	2	1

Composition des comités de sélection :



COMPOSITION DES COMITÉS DE SÉLECTION : 2021					
Nature du poste	n°	Nbre d'hommes	Nbre de femmes	Genre Président du jury	% de femmes dans le jury
MCF	4568	5	7	F	58%
MCF	4569	6	6	F	50%
MCF	4570	6	6	H	50%
MCF	4571	4	4	F	50%
MCF	4572	5	7	F	58%
MCF	4573	5	7	F	58%
MCF	4574	6	6	F	50%
MCF	4575	6	6	H	50%
MCF	4576	5	5	H	50%
MCF	4577	11	7	H	39%
MCF	4578	6	6	H	50%
MCF	4579	6	5	H	45%
MCF	4580	5	7	F	58%
MCF	4581	6	6	H	50%
PR	4582	4	4	F	50%
PR	4583	6	7	F	54%
PR	4584	5	7	F	58%
PR	4585	6	6	H	50%
PR	4586	5	5	F	50%
PR	4587	5	3	H	38%
PR	4588	4	5	H	56%
PR	4589	6	6	H	50%
PR	4590	6	4	H	40%
PR	4591	8	4	F	33%
PR	4592	7	5	F	42%
PR	4593	7	6	H	56%
PR	4594	5	5	H	50%

V – Congés

Il existe différentes catégories de congés :

Pour les titulaires :

Congé ordinaire de maladie (COM) : il permet au fonctionnaire de bénéficier de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à 1/2 traitement).

Congé longue maladie (CLM) : il est accordé après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum, la rémunération est de 1 an à plein traitement puis de 2 ans à 1/2 traitement.

Congé longue durée (CLD) : il est accordé, après avis du comité médical, pour 5 groupes de maladie (cancer, tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, SIDA). Sa durée est de 5 ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de 3 ans à plein traitement puis de 2 ans à 1/2 traitement. La Loi de Finance pour 2018 a rétabli le jour de carence pour les agents de la fonction publique contractuels et titulaires.

Congé de maternité : La durée du congé est fixée pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). À partir du 3^{ème} enfant ou de naissance gémellaire, il est fixé à 8 ou 10 semaines pour le congé prénatal et à 16 ou 18 semaines pour le congé postnatal. Ce congé est assimilé à une période d'activité pour le droit à la pension civile et pris en compte pour l'avancement.

Congé de paternité : il est accordé sur demande du père pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissance multiple. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Tout comme le congé maternité il est assimilé à une période d'activité.

Le congé d'adoption : le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il est de 10 semaines pour le premier ou le 2^{ème} enfant à charge, de 18 semaines à compter du troisième enfant. Il est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne la pension civile et l'avancement.

Congé accident de service : Selon l'article L.411 du Code de la Sécurité Sociale : « Est considéré comme accident du travail quelle que soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ». Celui-ci peut donner lieu à un ou des arrêts de travail.

CRCT (Congé pour Recherche ou Conversion Thématique) : est un congé particulier aux enseignants-chercheurs. Les enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un congé pour recherche ou conversions thématiques, d'une durée maximale de 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent pas cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. Le CRCT est accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du CNU (Conseil National des Universités), soit au titre de l'établissement.

Congé formation : l'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans sur toute la carrière est rémunéré pendant 12 mois.

Pour les non-titulaires :

Congé maladie : pour les non titulaires, en cas d'arrêt maladie, le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service).

Congé grave maladie : il est accordé en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.

Congés maternité : la durée du congé est identique à celle des titulaires. Concernant la rémunération, l'agent contractuel conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services dans son administration. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Lorsque l'agent conserve son plein traitement, soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité Sociale des indemnités journalières, soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Congé paternité : la durée est identique à celle des titulaires. Le congé est rémunéré à condition pour l'agent contractuel de justifier d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Congé accident de travail : Selon l'article L.411 du Code de la Sécurité Sociale : « Est considéré comme accident du travail quelle que soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ». Celui-ci peut donner lieu à un ou des arrêts de travail.



Congé pour convenance personnelle : les conditions d'octroi et de durée du congé pour convenances personnelles sont prévues à l'article 22 du décret du 17 janvier 1986. Le congé pour convenances personnelles est un congé sans rémunération qui n'est accordé que dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt du service. Cette appréciation incombe à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent, compte tenu notamment des besoins du service. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

V.1 – Les congés des personnes titulaires

V.1.1 – Enseignants titulaires

Enseignants chercheurs

LIBELLE CONGÉ	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	Moy.
	2021	2021	2021	2020	2020	2020	ecart
CLD	0	0		2	580	290	-290
CLM	6	1388	231	6	1701	284	-52
CONGÉ ACCIDENT SERV	1	71	71	2	76	38	+33
CONGÉ MALADIE	57	2124	37	61	1835	30	+7
CONGÉ MATERNITÉ	12	1044	87	13	1247	96	-9
CONGE PATERNITÉ	1	7	7	1	14	14	-7
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	1	20	20	3	33	11	+9
CRCT	22	3258	148	26	3364	129	+19
TOTAL	100	7912	79	114	8850	78	+1

La situation des individus (type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2J sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2J
(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2J active -ou assimilée-)

Enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés

LIBELLÉ CONGÉ	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	Moy.
	2021	2021	2021	2020	2020	2020	ecart
CLD	1	155	155	1	366	366	-211
CLM	3	591	197	3	560	187	+10
CONGÉ ACCIDENT SERV	0	0		1	29	29	-29
CONGÉ BONIFIÉ	1	47	47	0	0		+47
CONGÉ MALADIE	24	1365	57	21	486	23	+34
CONGÉ MATERNITÉ	1	126	126	3	244	81	+45
CONGÉ PATERNITÉ	1	11	11	0	0		+11
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	4	58	15	0	0		+15
TOTAL	35	2353	67	29	1685	58	+9

La situation des individus (type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2J sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2J

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2J active -ou assimilée-)

Synthèse des personnels enseignants

LIBELLÉ CONGÉ	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	Moy.
	2021	2021	2021	2020	2020	2020	ecart
CLD	1	155	155	3	946	315	-160
CLM	9	1979	220	9	2261	251	-31
CONGÉ ACCIDENT SERV	1	71	71	3	105	35	+36
CONGÉ BONIFIÉ	1	47	47	0	0		+47
CONGÉ MALADIE	84	3542	42	83	2330	28	+14
CONGÉ MATERNITÉ	13	1170	90	16	1491	93	-3
CONGÉ PATERNITÉ	2	18	9	1	14	14	-5
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	5	78	16	3	33	11	+5
CRCT	22	3258	148	26	3364	129	+19
TOTAL	138	10318	75	144	10544	73	+2

La situation des individus (type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2J sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2J

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2J active -ou assimilée-)

V.1.2 – Les congés des personnels BIATSS titulaires

Synthèse BIATSS titulaires

LIBELLE CONGÉ	Agents 2021	Jours 2021	Moy. 2021	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Moy. ecart
CG PRÉSENCE	1	108	108	0	0		+108
CLD	7	1097	157	7	2220	317	-160
CLM	8	1157	145	8	1894	237	-92
CONGÉ ACCIDENT SERV	3	535	178	9	354	39	+139
CONGÉ FORMATION	0	0		1	182	182	-182
CONGÉ MALADIE	154	5935	39	201	5487	27	+11
CONGÉ MATERNITÉ	7	730	104	8	572	72	+33
CONGÉ PATERNITÉ	0	0		1	11	11	-11
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	1	11	11	2	22	11	0
TOTAL	181	9573	53	237	10742	45	+8

La situation des individus (type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2] sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2]

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2] active -ou assimilée-)

V.2 – Les congés contractuels

V.2.1 – Enseignants

Synthèse enseignants contractuels

LIBELLE CONGE	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	Moy.
	2021	2021	2021	2020	2020	2020	ecart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	0	0		1	78	78	-78
CONGÉ MALADIE	16	514	32	14	521	37	-5
CONGÉ MATERNITÉ	11	915	83	13	1323	102	-19
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	2	23	12	0	0		+12
TOTAL	29	1452	50	28	1922	69	-19

La situation des individus (type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2] sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2]

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2] active -ou assimilée-)

Synthèse enseignants contractuels et titulaires

LIBELLE CONGÉ	Titulaire (T) / Contractuels (C)	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	Moy.
		2021	2021	2021	2020	2020	2020	ecart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	C	0	0		1	78	78	-78
CONGÉ MALADIE	C	16	514	32	14	521	37	-5
CLD	T	1	155	155	3	946	315	-160
CLM	T	9	1979	220	9	2261	251	-31
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	1	71	71	3	105	35	+36
CONGÉ BONIFIÉ	T	1	47	47	0	0		+47
CONGÉ MALADIE	T	84	3542	42	83	2330	28	+14
CONGÉ MATERNITÉ	C	11	915	83	13	1323	102	-19
	T	13	1170	90	16	1491	93	-3
CONGÉ PATERNITÉ	T	2	18	9	1	14	14	-5
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	T	5	78	16	3	33	11	+5
	C	2	23	12	0	0		+12
CRCT	T	22	3258	148	26	3364	129	+19
TOTAL		167	11770	70	172	12466	72	-2

La situation des individus (T/C,E/B, type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbr de jours UT2 sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2 active -ou assimilée-)

V.2.2 – BIATSS

Synthèse BIATSS contractuels

LIBELLE CONGÉ	Agents 2021	Jours 2021	Moy. 2021	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Moy. ecart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	2	52	26	1	3	3	+23
CONGÉ CGM	0	0		1	9	9	-9
CONGÉ CONV PERS	1	243	243	1	244	244	-1
CONGÉ MALADIE	50	1342	27	43	686	16	+11
CONGÉ PARENTAL	1	182	182	0	0		+182
CONGÉ MATERNITÉ	9	881	98	7	601	86	+12
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	3	33	11	0	0		+11
TOTAL	66	2733	41	53	1543	29	+12

La situation des individus (type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2J sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2J

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2J active -ou assimilée-)



Synthèse BIATSS contractuels et titulaires

LIBELLE CONGÉ	Titulaire (T) / Contractuels (C)	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	Moy.
		2021	2021	2021	2020	2020	2020	ecart
CG PRÉSENCE	T	1	108	108	0	0		+108
CONGÉ ACCIDENT TRAV	C	2	52	26	1	3	3	+23
CONGÉ CGM	C	0	0		1	9	9	-9
CONGÉ CONV PERS	C	1	243	243	1	244	244	-1
CONGÉ MALADIE	C	50	1342	27	43	686	16	+11
CONGÉ PARENTAL	C	1	182	182	0	0		+182
CLD	T	7	1097	157	7	2220	317	-160
CLM	T	8	1157	145	8	1894	237	-92
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	3	535	178	9	354	39	+139
CONGÉ FORMATION	T	0	0		1	182	182	-182
CONGÉ MALADIE	T	154	5935	39	201	5487	27	+11
CONGÉ MATERNITE	C	9	881	98	7	601	86	+12
	T	7	730	104	8	572	72	+33
CONGÉ PATERNITÉ	T	0	0		1	11	11	-11
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	T	1	11	11	2	22	11	0
	C	3	33	11	0	0		+11
TOTAL		247	12306	50	290	12285	42	+7

La situation des individus (T/C,E/B, type population) correspond à la situation au début du congé

* Nbre de jours UT2J sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2J

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2J active -ou assimilée-)

V.3 – Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d'agents

BIATSS titulaires +contractuels

BIATSS TITULAIRES + CONTRACTUELS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	7 277	885	8
CLD	1 097		1
CLM/CGM	1 157		1
TOTAL	9 531	885	11

Enseignants titulaires + contractuels

ENSEIGNANTS TITULAIRES + CONTRACTUELS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	4 056	1 253	3
CLD	155		0
CLM/CGM	1 979		2
TOTAL	6 190	1 253	5

TOUTES POPULATIONS ET STATUTS CONFONDUS : BIATSS + ENSEIGNANTS

BIATSS + ENSEIGNANTS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	11 333	2 138	5
CLD	1 252		1
CLM/CGM	3 136		1
TOTAL	15 721	2 138	7

Chapitre II – Rémunérations



DÉFINITIONS :

Salaire net (de prélèvements sociaux) : salaire que perçoit effectivement le salarié.

Salaire brut : salaire net + les cotisations salariales.

Coût complet : le salaire brut + les cotisations patronales.

La masse salariale est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. À chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.

La rémunération brute (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique. La VPI est inchangée depuis le 01/02/2017. La valeur annuelle du point d'indice au 31/12/2021 est de 56.2323€ soit 4.686€ mensuelle.

COTISATIONS PATRONALES

TAUX DE COTISATION TITULAIRE : part patronale (en %)	2019	2020	2021
Maladie maternité	9.7	9.7	9.7
Allocations familiales	5.25	5.25	5.25
FNAL supplémentaire	0.5	0.5	0.5
Contribution solidarité autonome	0.3	0.3	0.3
Taxe de transport	2	2	2
Pension civile	74.28	74.28	74.28
Allocation Temporaire d'invalidité	0.32	0.32	0.32

TAUX DE COTISATION CONTRACTUEL : part patronale (en %)	2019	2020	2021
Maladie maternité	13	13	13
Allocations familiales	5.25	5.25	5.25
FNAL supplémentaire	0.5	0.5	0.5
Vieillesse déplafonnée	1.9	1.9	1.9
Vieillesse	8.55	8.55	8.55
Contribution solidarité autonomie	0.3	0.3	0.3
Accident de travail	1.2	1.2	1.1
Taxe de transport	2	2	2
IRCANTEC TRANCHE A	4.2	4.2	4.2
IRCANTEC TRANCHE B	12.55	12.55	12.55
TOTAL IRCANTEC TRANCHE A	36.9	36.9	36.9
TOTAL IRCANTEC TRANCHE B	45.25	45.25	45.25

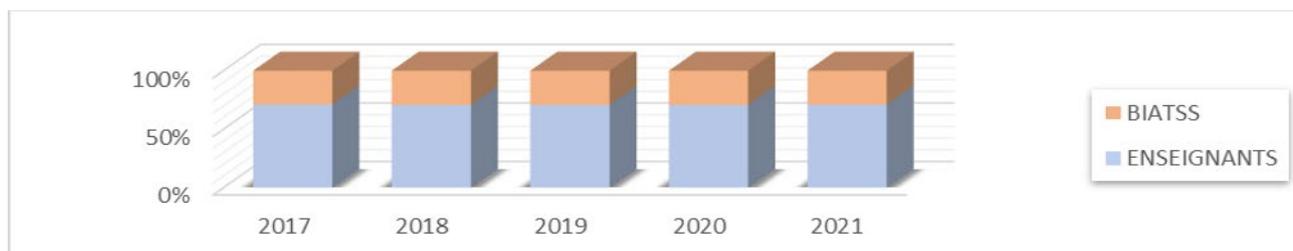
COTISATIONS SALARIALES

TAUX DE COTISATION TITULAIRE : part salariale (en %)	2019	2020	2021
Pension civile	10.83	11.10	11.10
CSG NON DEDUCTIBLE	2.4	2.4	2.4
CSG DEDUCTIBLE	6.8	6.8	6.8
CRDS	0.5	0.5	0.5
RAFP	5%	5%	5%
Contribution solidarité autonomie	-	-	-

TAUX DE COTISATION CONTRACTUEL : part salariale (en %)	2019	2020	2021
Cot. Vieillesse plafond	6.90%	6.90%	6.90%
Cot. Vieillesse hors plafond	0.4%	0.4%	0.4%
CSG	9.20%	9.20%	9.20%
CRDS	0.50%	0.50%	0.50%
Cot. Sal. IRCANTEC TR. A	2.80%	2.80%	2.80%
Cot. Sal. IRCANTEC TR. B	6.95%	6.95%	6.95%

I. 1 – Traitements et indemnités

ANNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
2017	102 137 106 €	41 547 505 €	143 684 611 €
2018	102 968 688 €	42 782 844 €	145 751 532 €
2019	103 881 072 €	43 009 578 €	146 890 650 €
2020	104 261 050 €	43 253 751 €	147 514 801 €
2021	106 608 337 €	44 785 619 €	151 393 956 €



II – Les rémunérations

II.1 – Population BIATSS

II.1.1 – Les BIATSS titulaires

II.1.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352			1%	6%	25%	67%	100%
353-369			5%	17%	17%	60%	100%
370-430	1%	5%	5%	20%	26%	43%	100%
431-470	6%	13%	27%	51%	1%	2%	100%
471-600	20%	34%	18%	27%			100%
601-961	45%	55%					100%
962+	86%	14%					100%

Tranche indiciaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
001-352		1%	11%	12%
353-369		4%	13%	17%
370-430	2%	7%	20%	29%
431-470	3%	11%	0%	14%
471-600	8%	7%		15%
601-961	12%			12%
962+	1%			1%
TOTAL	26%	30%	45%	100%

II.1.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation moyenne pour décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
BIATSS	A	AENES	4455.30	1060.60	24%	3624.89	1364	38%
		BIB	3768.45	614.35	16%	3041.25	811	27%
		ITRF	3272.00	539.37	16%	2639.68	660	25%
	B	AENES	2581.88	410.33	16%	2074.73	254	12%
		BIB	2370.57	391.20	17%	1920.73	385	20%
		ITRF	2494.59	459.70	18%	1997.87	263	13%
	C	AENES	2000.00	248.42	12%	1606.64	200	12%
		BIB	2104.31	253.20	12%	1697.13	113	7%
		ITRF	2019.07	276.24	14%	1614.47	200	12%
Moyenne*			2537.90	410.22	16%	2040.74	703	34%

* Les moyennes indiquées sont pondérées par rapport au nombre d'ETPT.

** Avant prélèvement à la source

II.1.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2021

T/C	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	AENES	3042.12	3790.16	3029.63	6889.93
		BIB	2897.47	3620.83	2882.72	6602.21
		ITRF	2562.70	3193.14	2478.38	5651.80
	B	AENES	1982.02	2465.81	1950.51	4439.34
		BIB	1762.63	2192.71	1706.00	3898.71
		ITRF	1938.97	2408.74	1883.19	4309.53
	C	AENES	1559.10	1946.22	1591.21	3535.28
		BIB	1493.97	1863.68	1509.45	3373.13
		ITRF	1595.15	1966.19	1568.13	3566.88

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

** Avant prélèvement à la source

II.1.2 – Les contractuels BIATSS

II.1.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	Cat. A H	Cat. A F	Cat. B H	Cat. B F	Cat. C H	Cat. C F	TOTAL
001-352		5%	8%	21%	14%	53%	100%
353-369	17%	50%	17%			17%	100%
370-430	33%	64%		3%			100%
431-470	13%	75%		13%			100%
471-600	32%	61%		7%			100%
601-961	75%	25%					100%

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL 2021	TOTAL 2020
001-352	3%	18%	41%	62%	72%
353-369	2%	0%	0%	3%	1%
370-430	14%	0%		15%	12%
431-470	3%	0%		4%	1%
471-600	12%	1%		12%	10%
601-961	5%			5%	4%
TOTAL	39%	20%	41%	100%	100%

II.1.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Biatss	A	CONTRACTUELS BIATSS	2605,71	122,56	5%	1966,56	751	38%
	B	CONTRACTUELS BIATSS	2003,11	219,73	11%	1598,30	344	22%
	C	CONTRACTUELS BIATSS	1901,95	223,19	12%	1555,96	438	28%
Moyenne*			2209,65	181,21	8%	1732,43	608	35%

* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'ETPT

** Avant prélèvement à la source

II.1.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	CONTRACTUELS BIATSS	1621,68	2177,21	771,10	2948,31
	B	CONTRACTUELS BIATSS	1480,49	1842,09	661,94	2499,71
	C	CONTRACTUELS BIATSS	1480,49	1842,09	657,62	2499,71

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

** Avant prélèvement à la source



II.2 – Population enseignante

II.2.1 – Les enseignants titulaires

II.2.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

Enseignants-chercheurs et enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés

Note : certains titulaires peuvent être en détachement sur contrat. Ces personnels sont ici représentés dans les grades ATER, CDU, ENSEIGNANT CONTRACTUEL, MAST / PAST / PROF ASSOCIES

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	EC H	EC F	ENS SECOND DEGRÉ H	ENS SECOND DEGRÉ F	ENS PREMIER DEGRÉ H	ENS PREMIER DEGRÉ F	ATER H	ATER F	TOTAL
431-470			8%	4%			32%	56%	100%
471-600	19%	19%	21%	38%	3%				100%
601-961	24%	45%	15%	13%	1%	1%			100%
962+	43%	42%	8%	6%					100%

EC : Enseignant Chercheur

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	EC H	EC F	ENS SECOND DEGRÉ H	ENS SECOND DEGRÉ F	ENS PREMIER DEGRÉ H	ENS PREMIER DEGRÉ F	ATER H	ATER F	ENSEIGNANT CONTRACTUEL H	MAST / PAST / PROF ASSOCIES H	MAST / PAST / PROF ASSOCIES F	TOTAL 2021
001-352							0%	0%		0%	0%	1%
353-369										0%		0%
431-470			0%	0%			1%	1%				3%
471-600	1%	1%	1%	2%	0%							6%
601-961	16%	29%	10%	8%	1%	1%			0%			64%
962+	11%	11%	2%	2%								26%
TOTAL	28%	41%	13%	12%	1%	1%	1%	2%	0%	0%	0%	100%

II.2.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Enseignant	A	ATER	2398.16	125.38	5%	1869.57	400	21%
		CDU	2405.46	18.50	1%	1534.44	206	13%
		EC	4449.31	225.66	5%	3562.29	843	24%
		ENS PREMIER DEGRÉ	3546.90	162.05	5%	2820.21	347	12%
		ENS SECOND DEGRÉ	3780.06	171.95	5%	2997.67	611	20%
		ENSEIGNANT CONTRACTUEL	3328.90	29.94	1%	2655.01	0	0%
		MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3288.29	25.92	1%	2974.92	102	3%
Moyenne*			4173.94	204.14	5%	3329.72	871	26%

* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'ETPT

** Avant prélèvement à la source

II.2.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
T	A	EC	3264.22	4092.73	3607.47	7717.73
		ENS PREMIER DEGRÉ	2993.09	3759.80	3127.69	6609.85
		ENS SECOND DEGRÉ	2990.33	3757.89	3311.42	7073.77

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

** Avant prélèvement à la source

II.2.2 – Les enseignants contractuels

II.2.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	ENSEIGNANT CONTRACTUEL H	ENSEIGNANT CONTRACTUEL F	ATER H	ATER F	LECTEUR H	LECTEUR F	MAST / PAST / PROF ASSOCIES H	MAST / PAST / PROF ASSOCIES F	TOTAL
001-352			13%	20%	8%	21%	20%	18%	100%
353-369	20%							80%	100%
370-430		50%					50%		100%
431-470		7%	31%	62%					100%
471-600	17%	33%					50%		100%

Situation en décembre 2021

Tranche indiciaire	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	ATER	LECTEUR	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	TOTAL 2021	TOTAL 2020
001-352		21%	18%	24%	63%	57%
353-369	1%			3%	3%	4%
370-430	1%			1%	1%	1%
431-470	2%	27%			28%	36%
471-600	2%			2%	4%	3%
601-961						1%
TOTAL	5%	47%	18%	29%	100%	100%

II.2.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Enseignant	A	ATER	2696.13	107.75	4%	2176.79	475	22%
		CDU	1931.60	0.71	0%	1494.48	113	8%
		ENSEIGNANT CONTRACTUEL	2152.05	16.10	1%	1732.78	157	9%
		LECTEUR	1587.74	0.00	0%	1285.92	23	2%
		MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3335.30	9.25	0%	2695.24	291	11%
Moyenne*			2357.45	32.63	1%	1877.50	568	30%

* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'individus ou d'ETPT selon le filtre choisi.

** Avant prélèvement à la source

Remarque :

Les primes indiquées pour les CDU, enseignants contractuels, lecteurs, MAST/PAST/Profs associés (et une partie de celle des ATER) correspondent à l'indemnité compensatrice à la hausse de la CSG.

II.2.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2021

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Enseignant	A	ATER	1745.25	2171.53	775.24	2946.77
		CDU	1433.39	1768.55	638.11	2413.41
		ENSEIGNANT CONTRACTUEL	1755.03	2183.68	803.58	2987.26
		LECTEUR	1277.46	1589.47	567.44	2156.91
		MAST / PAST / PROF ASSOCIES	1290.44	1600.59	572.68	2174.57

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

** Avant prélèvement à la source

III – La nouvelle bonification indiciaire



L'instauration de la « nouvelle bonification indiciaire » (NBI) a été prévue par le protocole sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques conclu le 9 février 1990. La NBI est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en œuvre, d'encadrement ou d'animation d'une équipe, ou d'une technicité particulière. Elle se traduit par un complément de rémunération sous la forme d'un volume de points d'indice venant s'ajouter à l'indice servant au calcul de la rémunération de l'agent.

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI	
NBI statutaires	Directeur général des Services	N4	E4	50	
	Directeur général adjoint des Services - DRH	N4	E4	50	
	Agent comptable	N4	E4	40	
Directeur des services	Directrice des services INSPE	N4	E4	40	
Directeurs de services stratégiques - Fonctions support	Directeur DAF	N4	E4	30	
	Directeur DEEP	N4	E4	30	
	Directeur DPIGC	N4	E4	30	
	Directeur DSI	N4	E4	30	
Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de services centraux ou de pôles, Responsables Administratifs et Financiers d' UFR, d'institut et d'école, de site INSPE, Directeurs Adjoints de service, Fonctions spécifiques	Fondé de pouvoir	N4	E3	25	
	Responsable Services Financiers Centraux - DAF	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - DIVE	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - DOSI	N4	E3	25	
	Chef de service - DPIDD	N4	E3	25	
	Chef de service - SHSE	N4	E3	25	
	Chef de service - SLG	N4	E3	25	
	Responsable DPE - DRH	N4	E3	25	
	Responsable DPBIATSS - DRH	N4	E3	25	
	Directeur Adjoint DSI - Ingénieur Réseau	N4	E3	25	
	Directeur - DTICE	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - FORCO	N4	E3	25	
	Responsable - Imprimerie	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - PUM	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - RI	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et financier - SED	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR HAA	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR LPM	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR LLCE	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR SES	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR Psycho	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - IUT Blagnac	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - IUT Figeac	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - ESAV	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - ISTHIA	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - DAR	N4	E3	25	
	Directeur du SCD	N4	E3	25	
	Directeur des affaires générales du SCD	N4	E3	25	
	Directeur du département du numérique SCD	N4	E3	25	
	Directeur du département des thématiques SCD	N4	E3	25	
	Directeur du département des Publics SCD	N4	E3	25	
	Responsable du service financier INSPE	N4	E3	25	
	Responsable administratif et financier Savu Rodez	N4	E3	25	
	Responsable administratif et financier Savu Rangueil	N4	E3	25	
	Responsable administratif et financier Savu Croix de Pierre	N4	E3	25	
	Responsable administratif et financier Savu St Agne	N4	E3	25	
	Responsable du réseau des médiathèques INSPE	N4	E3	25	
	Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de service, Responsables administratifs et financiers de site INSPE, Responsables de pôles	Responsable Affaires Générales	N2	E4	20
		Responsable Cellule Marchés - DAF	N2	E4	20
		Responsable de service Communication	N3	E3	20
		Responsable Administratif - OVE	N3	E3	20
		Adjoint Chef de service - SHSE	N4	E2	20
Adjoint Chef de Service - SLG		N4	E2	20	
Responsable PSMCG - RH		N3	E3	20	
Responsable SPCAM - DTICE		N4	E2	20	
Responsable Exploitation - DTICE		N4	E2	20	
Responsable Pôle Tout au long de la vie - FORCO		N4	E2	20	

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
ou de départements , Adjoints aux responsables de services ou pôles	Adjoint au Responsable Imprimerie	N4	E2	20
	Directeur de la Scolarité	N3	E3	20
	Responsable Administratif Département Anglais - UFR LLCE	N4	E2	20
	Responsable Centre de Ressources des Langues	N4	E2	20
	Responsable du Centre de Ressources Olympe de Gouges	N4	E2	20
	Responsable Administratif du Département Sociologie - UFR SES	N4	E2	20
	Responsable CPRS - DAR	N3	E3	20
	Responsable Pôle financier - DAR	N4	E2	20
	Responsable du Service Universitaire Mutualisé des Pensions	N3	E3	20
	Responsable du service du personnel et des moyens pédagogiques INSPE	N3	E3	20
	Responsable administratif et financier Savu Tarbes	N3	E3	20
	Responsable du service Scolarité INSPE	N4	E2	20
	Responsable de service DPISD	N3	E3	20
Responsables Administratifs et Financiers de service, site INSPE, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable des Affaires Juridiques et Contentieuses	N1	E3	15
	Adjoint Agent Comptable - Responsable Dépenses	N3	E2	15
	Responsable Déplacements DAF	N3	E2	15
	Chargé d'analyse financière et de gestion - DEEP	N2	E3	15
	Responsable Qualité - DEEP	N1	E3	15
	Adjoint RAF - DIVE	N2	E3	15
	Responsable Administratif et Financier - DPIGC	N2	E3	15
	Adjoint Chef de service (Etudes et réseaux) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (SI - Patrimoine) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (Sécurité, incendie -rue du Taur) - DPIDD	N3	E2	15
	Conducteur de travaux et maintenance aménagement - DPIGC	N3	E2	15
	Adjoint Responsable - SLG (nettoyage et courrier)	N3	E2	15
	Adjoint au Responsable PSMCG - DRH	N2	E3	15
	Directeur Adjoint Scolarité (APOGEE)	N2	E3	15
	Responsable Développement internet multimédia - DTICE	N3	E2	15
	Responsable Pôle Coordination Editions Cours - SED	N3	E2	15
	Responsable Administratif et Financier - SUAPS	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Histoire de L'Art - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Art plastique - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Histoire - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Lettres Modernes - UFR LPM	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département LEA - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Langues Etrangères - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Espagnol - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département DEFLE - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Géographie - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Sciences de l'Education - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Maths-Info - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Licence - UFR Psycho	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Master - UFR Psycho	N3	E2	15
	Resp. Service Technique et logistique DAR	N3	E2	15
	Responsable Pôle Ecoles Doctorales - DAR	N3	E2	15
	Responsable de cuisine Croix de Pierre et St Agne	N3	E2	15
Responsable administratif et financier Savu Auch	N3	E2	15	
Responsable administratif et financier Savu Albi	N3	E2	15	
Responsable administratif et financier Savu Cahors	N3	E2	15	
Responsable administratif et financier Savu Montauban	N3	E2	15	
Adjoint au Responsable du service DPSID	N3	E2	15	
Responsables Administratifs et Financiers de service, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable Pôle Gestion des Compétences - DRH	N2	E2	10
	Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Blagnac	N2	E2	10
	Chef de Cabinet - Présidence	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier- CIAM	N1	E2	10
	Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
	Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
	Electricien courant fort	N1	E1BIS	10
	Electricien courant fort	N1	E1BIS	10
	Plombier Chauffagiste	N1	E1BIS	10
	Plombier Chauffagiste	N1	E1BIS	10
	Agent Prévention ESAV	N1	E1BIS	10
	Adjoint Chef de service - SLG (service automobile)	N2	E2	10
	Chef de Service Gestion des salles - DPIGC	N2	E2	10
	Responsable Pôle Accompagnement Projets - DRH	N2	E2	10
	Responsable Pôle Environnement Professionnel - DRH	N1	E2	10
	Adjoint au Responsable DPE - DRH	N1BIS	E2	10
	Adjoint au Responsable DPBIATTS - DRH	N1BIS	E2	10
	Chargé Gestion Concours DP BIATSS - DRH	N1	E2	10
	Electricien Courant Faible DSI	N1	E1BIS	10
	Electricien Courant Faible DSI	N1	E1BIS	10
Responsable Administratif et Financier - DTICE	N2	E2	10	



FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
Responsable Pôle Alternance et Apprentissage - FORCO	N2	E2	10
Responsable Pôle Finances - FORCO	N2	E2	10
Agent chargé PAO - Imprimerie	N1	E2	10
Maintenance technique Hygiène et Sécurité - Imprimerie	N1	E1BIS	10
Encadrement travaux numériques - Imprimerie	N1	E2	10
Gestionnaire Financier Projets Européens - R.I.	N1	E2	10
Responsable Programmes Européens - R.I.	N1	E2	10
Responsable Administratif - SCACS	N2	E2	10
Responsable Administratif Département DAM - UFR HAA	N2	E2	10
Responsable Administratif Département Lettres Classiques - UFR LPM	N1	E2	10
Responsable Administratif Département Philosophie - UFR LPM	N2	E2	10
Responsable Administratif Département Musique -UFR LPM	N2	E2	10
Responsable Administratif Département Art et Com - UFR LPM	N1	E2	10
Responsable Administratif Département Sciences du Langage - UFR LLCE	N2	E2	10
Responsable Administratif Département CETIM - UFR LLCE	N1	E2	10
Responsable Administratif Département Sciences Economiques - UFR SES	N2	E2	10
Responsable Administratif et Financier - IFMI	N1	E2	10
Responsable Administratif et Financier IRPALL	N2	E2	10
Responsable Administratif et Financier IPEAT	N2	E2	10
Responsable Administratif et Financier IRT	N2	E2	10
Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Figeac	N1	E2	10
Gestionnaire Dépenses Europe - DAR	N1	E2	10
Responsable gestion centralisée des abonnements, entrées et signalements	N4	E1BIS	10
Responsable du système d'information documentaire et usages du numérique	N2	E2	10
Adjoint au chef de service RI - Responsable des mobilités ERASMUS	N1BIS	E2	10
Secrétaire de direction - Gestionnaire des affaires générales INSPE	N1	E2	10
Chargée du cabinet de la direction INSPE	N1	E2	10
Plombier Chauffagiste DPISD	N1	E1 BIS	10
Plombier Chauffagiste DPISD	N1	E1 BIS	10
Electricien DPISD	N1	E1 BIS	10
Electricien courant faible - Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique DSI	N1	E1 BIS	10
Chargée Appui Recherche SFR - INSPE	N1	E1 BIS	10
Responsable de cuisine Savu Rodez	N1 BIS	E2	10
Responsable de cuisine Savu Cahors	N1 BIS	E2	10
Adjoint au Responsable du service financier INSPE	N1 BIS	E2	10
Chargé du suivi et contrôle des heures et services d'enseignement, conventions de formation - Service du personnel et des moyens pédagogiques INSPE	N1	E1 BIS	10
Responsable administratif et financier Savu Foix	N1	E2	10
Chargé de mission Apogée INSPE	N2	E2	10

LEGENDE DES COULEURS

	NBI HC
	NBI 40 points
	NBI 30 points
	NBI 25 points
	NBI 20 points
	NBI 15 points
	NBI 10 points

IV – Régimes indemnitaires

Les primes et indemnités sont des rémunérations accessoires aux traitements versés aux fonctionnaires. Elles varient en fonction du corps/grade des agents et sont liées soit à l'emploi, soit à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités. Le passage aux RCE au 1^{er} janvier 2011 permet à l'université en vertu de l'article L 954-2 du code de l'éducation de définir sa politique indemnitaire. L'université dispose chaque année d'une ligne budgétaire destinée à verser les primes statutaires des fonctionnaires BIATSS ainsi que les primes des personnels enseignants. Il convient de rappeler que les agents contractuels, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou de l'établissement, ne perçoivent pas de primes ou d'indemnités. Néanmoins, des primes peuvent être versées à titre exceptionnel. L'université Jean Jaurès verse ainsi une prime de fin d'année.

IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS

Les clés pour comprendre :

Les primes liées à l'emploi (corps/grade) : ces primes sont prévues et définies par les statuts particuliers de chaque corps.

RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat pour les personnels BIATSS (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014). Au sein de l'université, la RIFSEEP est versée sous forme de « garantie indemnitaire » reprenant les principales primes versées antérieurement (PPRS, PFR...)

Les agents relevant de la population AENES sont passés à la garantie indemnitaire au 1^{er} janvier 2016. Les agents ITRF sont passés à la garantie indemnitaire au 1^{er} septembre 2017 et les agents de la filière Bibliothèque sont passés au 1^{er} août 2019

Les primes liées aux fonctions :

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières.

L'agent comptable de l'université perçoit une **indemnité de gestion** et une **indemnité de caisse et responsabilités**. Une **indemnité de charges administratives** est versée au Directeur général des services.

Les personnels ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information peuvent, sous certaines conditions, prétendre à l'attribution de la **prime informatique**.

Les magasiniers peuvent percevoir une **prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissant** et une **indemnité de chaussures et de petits équipements**.

ÉTAT RÉCAPITULATIF DES PRIMES ET INDEMNITÉS DE 2021

Primes et indemnités liées aux corps et grades des agents par genre

	Type Prime	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbre H 2021	Nbre F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	CORPS-GRADE	1 056 715	1 740 252	228	487	4635	3573
IND. FCT. SUJ. EXPE. (I.F.S.E)	CORPS-GRADE	66 397	27 778	2	1	33198	27778
IND. D ADMINISTRATION	CORPS-GRADE	14 380	34 313	34	120	423	286
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	CORPS-GRADE	4 675	2 475	16	9	292	275
TOTAL GÉNÉRAL		1 142 167	1 804 818	280	617	4079	2925

**Primes et indemnités liées aux corps et grades des agents (hommes + femmes)**

Prime	Type Prime	Montant 2021	Nbre PP 2021	Moy. 2021	Montant 2020	Nbre PP 2020	Moy. 2020	Variation
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	CORPS- GRADE	2 796 967	715	3 912	2 817 479	719	3 919	-1%
IND. FCT. SUJ. EXPE. (I.F.S.E)	CORPS- GRADE	94 174	3	31 391		0		100%
IND. D ADMINISTRATION	CORPS- GRADE	48 693	154	316	57 852	156	371	-19%
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	CORPS- GRADE	7 150	25	286	5 775	21	275	19%
TOTAL GÉNÉRAL		2 946 985	897	3 285	2 881 105	896	3 216	2%

PP : Personne Physique

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières par genre

Prime	Type Prime	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbr H 2021	Nbr F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	FONCTION	4 558	2 269	18	9	253	252
IND. CAISSE ET RESPONSABIL.	FONCTION	2 690	2 690	1	1	2690	2690
TOTAL GÉNÉRAL		7 248	4 959	19	10	381	496

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières (F+H)

Prime	Type Prime	Montant 2021	Nbre PP 2021	Moy. 2021	Montant 2020	Nbre PP 2020	Moy. 2020	Variation
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	FONCTION	6 828	27	253		0		100%
IND. CAISSE ET RESPONSABIL.	FONCTION	5 380	2	2 690	5 380	1	5 380	0%
TOTAL GÉNÉRAL		12 207	29	421	5 380	1	5 380	56%

IV.2 – Régime indemnitaire des enseignants**Les clés pour comprendre :**

Il convient de distinguer les primes liées à l'emploi des primes attachées à l'exercice de fonctions particulières.

Les primes liées à l'emploi d'enseignant :

PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et **PES** (Prime d'Enseignement Supérieur) : ces 2 primes sont versées à toutes les catégories de personnels enseignants réalisant leurs services d'enseignement auprès d'un établissement d'enseignement supérieur.

La PRES est versée aux professeurs d'universités, maîtres de conférences, assistants, associés à temps plein et ATER.

La PES concerne les professeurs agrégés et certifiés. Ces 2 primes sont exclusives l'une de l'autre et ne peuvent être attribuées qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elles sont attribuées au même taux aux enseignants placés en délégation ou en congé pour recherches ou conversions thématiques et aux personnels qui bénéficient de décharges de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas en bénéficier. Le montant de ces 2 primes est identique et fixé par arrêté ministériel.

Les primes liées à l'exercice de certaines responsabilités, fonctions ou activités des enseignants :

PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de recherche) est instaurée par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009 modifié. La PEDR est attribuée par la présidente de l'université, après avis de la commission de la recherche du conseil académique, pour une période de 4 ans renouvelable aux enseignants-chercheurs titulaires dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé. L'évaluation est réalisée par l'instance d'évaluation compétente à l'égard de son bénéficiaire en application des règles statutaires afférentes à son corps. Le Conseil d'Administration arrête les critères de choix et les montants attribués.

PA (Prime d'Administration) : est attribuée pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'IUT, d'instituts ou écoles internes aux universités délivrant le diplôme d'ingénieur, aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives auprès du ministère. Elle prend fin lorsque les fonctions y ouvrant droit ne sont plus attribuées. Elle est incompatible avec la PRP et la PCA. Les taux de la prime d'administration sont fixés par arrêté ministériel.

PCA (Prime de charge administrative) : est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéficiaire et le taux d'attribution sont fixés par la présidente de l'université après avis du Conseil d'Administration.

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières par genre

Prime	Type Prime	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbr H 2021	Nbr F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
PRIME RECH. ENSEIGN.SUP. (PRES)	FONCTION	841 624	1 104 059	497	645	1693	1712
PRIME ENCADR. DOCT.RECHER. (PEDR)	FONCTION	186 506	298 064	45	69	4145	4320
PRIME D ADMINISTRATION (PA)	FONCTION	12 449	43 346	2	4	6225	10837
IND. DIRECTION PART FONCT	FONCTION		11 983	0	2		5992
TOTAL GÉNÉRAL		1 040 579	1 457 453	544	720	1913	2024

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières (hommes + femmes)

Prime	Type Prime	Montant 2021	Nbr PP 2021	Moy. 2021	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Variation
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP. (PRES)	FONCTION	1 945 684	1142	1 704	1 232 995	1129	1 092	37%
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER (PEDR).	FONCTION	484 570	114	4 251	436 958	100	4 370	10%
PRIME D ADMINISTRATION	FONCTION	55 795	6	9 299	55 795	4	13 949	0%
IND. DIRECTION PART FONCT	FONCTION	11 983	2	5 992		0		100%
TOTAL GÉNÉRAL		2 498 033	1264	1 976	1 725 748	1233	1 400	31%

V – GIPA

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) a été mise en place par décret le 6 juin 2008 (décret n°2008-539).

Elle vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non titulaires), sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions.

Comment fonctionne la GIPA ? Sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du Traitement indiciaire brut (TIB) de tous les agents concernés (voir ci-dessous) et celle de l'Indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée. Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités. Il est pris intégralement en compte au titre du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique (RAFP).

Qui est concerné ? Ce dispositif de nature indemnitaire est applicable aux trois fonctions publiques. Il concerne tous les fonctionnaires titulaires civils ainsi que les magistrats et les militaires détenant un grade dont l'indice est inférieur ou égal à la HEB. Il s'applique également aux agents recrutés sur contrat au sein des trois fonctions publiques.



V.1 – GIPA BIATSS

V.1.1 – GIPA BIATSS titulaires

	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbr H 2021	Nbr F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	2 226	1 342	9	13	247	103
TOTAL GÉNÉRAL	2 226	1 342	9	13	247	103

	Montant 2021	Nbr PP 2021	Moy. 2021	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Variation
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	3 568	22	162	154	1	154	96%
TOTAL GÉNÉRAL	3 568	22	162	154	1	154	96%

V.1.2 – GIPA BIATSS contractuels

	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbr H 2021	Nbr F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	3 302	26 493	5	36	660	736
TOTAL GÉNÉRAL	3 302	26 493	5	36	660	736

Il n'y a pas de GIPA pour les contractuels BIATSS en 2020.

V.2 – GIPA enseignant

V.2.1 – GIPA enseignants titulaires

	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbr H 2021	Nbr F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	35 460	24 340	36	28	985	869
TOTAL GÉNÉRAL	35 460	24 340	36	28	985	869

	Montant 2021	Nbr PP 2021	Moy. 2021	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Variation
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	59 800	64	934	17 810	34	524	70%
TOTAL GÉNÉRAL	59 800	64	934	17 810	34	524	70%

V.2.1 – GIPA enseignants contractuels

	Montant H 2021	Montant F 2021	Nbr H 2021	Nbr F 2021	Moy. H 2021	Moy. F 2021
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT		811	0	1		811
TOTAL GÉNÉRAL		811	0	1		811

Prime	Montant 2021	Nbr PP 2021	Moy. 2021	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Variation
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	811	1	811	979	4	245	28%
TOTAL GÉNÉRAL	811	1	811	979	4	245	28%

VI – Heures complémentaires

La charge d'enseignement découlant des formations dispensées à l'université est supérieure au seul potentiel enseignant (nombre d'heures statutaires de services x nombre de postes). Pour compenser cette différence, l'établissement peut avoir recours aux heures complémentaires. Ces heures sont assurées par les enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. L'université recrute également des intervenants extérieurs, fonctionnaires ou non titulaires qui ont le statut de chargés d'enseignement vacataires. Le taux de rémunération des heures complémentaires est fixé par arrêté ministériel et financé sur le budget de l'université.

Évolution de la charge d'enseignement et des heures complémentaires consommées par composantes

	2021						2020					
	Charges d'enseignement				HC consommées (1)	En %	Charges d'enseignement				HC consommées (1)	En %
	Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total			Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total		
Responsabilités (référentiel enseignant)	24 027,27		164,00	24 191,27	22 131,97	91,49%	21 778,66	1,00	14,00	21 793,66	19 625,47	90,05%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	20 378,89	229,58	7 971,91	28 580,38	11 427,89	39,99%	20 988,23	203,21	7 991,26	29 182,70	11 263,92	38,60%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	45 211,57	695,89	14 430,87	60 328,33	26 291,48	43,56%	47 280,48	892,50	14 934,01	63 106,99	27 507,99	43,59%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	64 713,08	535,50	15 957,60	80 306,18	27 491,02	34,23%	64 065,13	335,50	14 502,26	78 902,89	24 105,06	30,55%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	29 690,32	682,75	11 119,79	41 492,86	15 344,84	36,98%	28 145,72	710,29	11 059,34	39 915,35	14 616,09	36,62%
UFR Psychologie	23664,8	250,3	8671,74	32 586,84	12776,04	39,21%	22 631,18	315,75	9 170,41	32 317,34	12 507,68	38,70%
IFMI	1 169,50	81,00	959,00	2 209,50	1 360,50	61,58%	1 176,00	52,00	1 075,75	2 303,75	1 483,75	64,41%
IPEAT	631,00	13,00	241,00	885,00	776,00	87,68%	600,00	13,00	272,00	885,00	776,00	87,68%
ESAV	3 267,50	119,00	2 297,00	5 683,50	2 626,00	46,20%	3 877,00	92,00	1 739,00	5 708,00	2 518,00	44,11%
ISTHIA	9 326,57	32,50	4 239,22	13 598,29	8 861,79	65,17%	9 247,92		3 920,29	13 168,21	7 976,71	60,58%
ISCID	2 128,00	183,00	3 156,00	5 467,00	3 525,00	64,48%	2 294,50	12,00	2 965,50	5 262,00	3 536,00	67,20%
IRT	121,50		291,00	412,50	316,50	76,73%	166,00	75,00	280,00	521,00	350,00	67,18%
CIAM	100,00		150,00	250,00	250,00	100,00%	150,00		150,00	300,00	221,00	73,67%
ECOLE DOCTORALE	323,00		107,00	430,00	430,00	100,00%	324,50		108,50	433,00	433,00	100,00%
Sculo-IP			4,00	4,00	4,00		7,00			7,00	7,00	
Formation Continue	4 892,62	226,00	3 186,14	8 304,76	7 694,76	92,65%	4 688,62	176,50	3 075,14	7 940,26	7 376,76	92,90%
INSPE	78 763,70	7 139,43	1 269,00	87 172,13	17 883,45	20,52%	77 702,47	7 514,29	1 385,25	86 602,01	17 636,58	20,37%
IUT de Blagnac	18 433,98	348,50	6 809,69	25 592,17	12 443,42	48,62%	18 400,60	362,75	6 337,79	25 101,14	11 888,26	47,36%
IUT de Figeac	8 517,52	626,01	4 995,33	14 138,86	7 116,35	50,33%	8 611,51	380,50	4 648,55	13 640,56	6 165,79	45,20%
Total	335 360,82	11 152,46	85 120,29	431 633,57	178 741,01	41,41%	332 335,52	11 136,29	83 619,05	427 090,86	169 995,06	39,80%
(1) hors heures complémentaires rémunérées	77,70%	2,58%	19,72%	100,00%			77,81%	2,61%	19,56%	100,00%		

Statut	Catégorie	Nombre de personnes	Heures HTD
Doctorant	Non fonc. - Etranger	30	1543,22
Doctorant	Non fonc. - Français et UE	133	7267,4
	Retraité hors UT2J	31	1088,59
Spécifique	Bénévole	39	235,25
Spécifique	Conférencier	2	4,62
Spécifique	Dossier non recevable	3	37
Spécifique	Spécifique	1	17,5
Vacataire	Demandeur d'emploi	57	3745,11
Vacataire	Fonc. - Personnel titulaire	601	18238,69
Vacataire	Non fonc. - Act. non salariée	188	8264,84
Vacataire	Non fonc. - Act. salariée sect. privé	593	19026,68
Vacataire	Non fonc. - Artiste-auteur	39	2418,25
Vacataire	Non fonc. - Auto-entrepreneur	203	13283,81
Vacataire	Non fonc. - CDU cont. sect. Public	20	815,34
Vacataire	Non fonc. - Cont. sect. pub. ou privé sous cont.	142	5796,63
Vacataire	Non fonc. - Intermittent du spect.	76	3050,36
Vacataire	Non fonc. - Intervenant étranger	15	287
	Total général	2173	85120,29

A titre comparatif :

En 2020, 2127 intervenants extérieurs avec une charge d'enseignement de 83 619 €

En 2021, 2173 intervenants extérieurs avec une charge d'enseignement de 85 120 €





Les clés pour comprendre :

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident :

- **Les accidents de service** (pour les titulaires) et **les accidents de travail** (pour les non titulaires) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.
- **Les accidents de trajet sont les accidents survenus pendant le trajet entre** : le domicile et le lieu de travail, ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail. Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur et peuvent engendrer des arrêts de travail.
- **La maladie professionnelle** : une maladie est reconnue professionnelle lorsqu'elle est la conséquence de l'exposition d'un agent titulaire ou contractuel à un risque dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Pour être reconnue en qualité de maladie professionnelle, la pathologie doit avoir un lien direct avec l'activité et doit être attestée par un justificatif médical. Pour être d'origine professionnelle, la maladie de l'agent devra être reconnue imputable au service par l'administration ou la commission de réforme. La maladie professionnelle peut être consécutive à un accident de service ou de trajet.

I.1 – Les accidents de travail, service et trajet

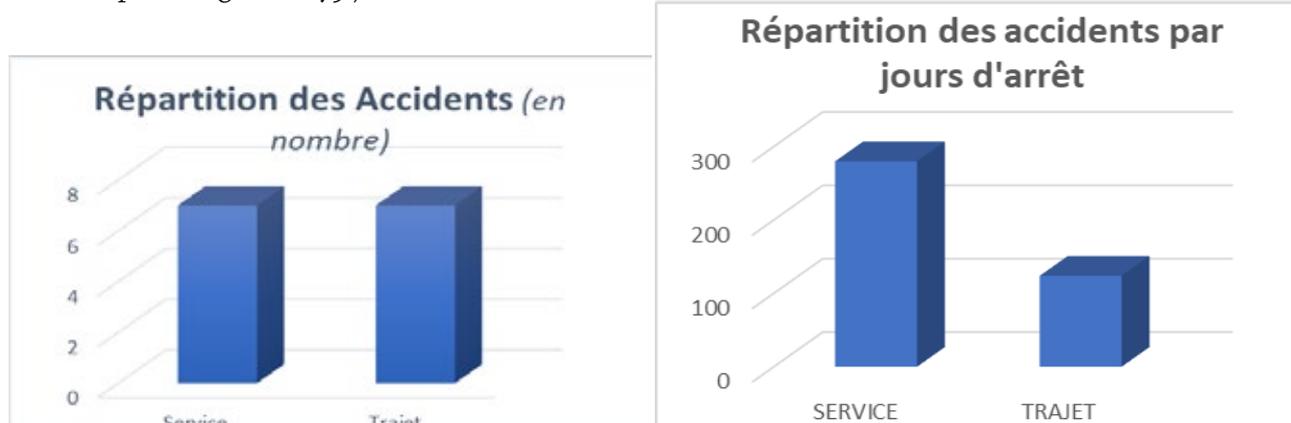
(Données issues du bilan Hygiène et Sécurité 2021)

14 accidents de travail dont 7 accidents de trajet
Pour un total de 258 jours d'arrêt :
- 149 jours d'arrêt dus aux accidents de service /de travail
- 109 jours dus aux accidents de trajet

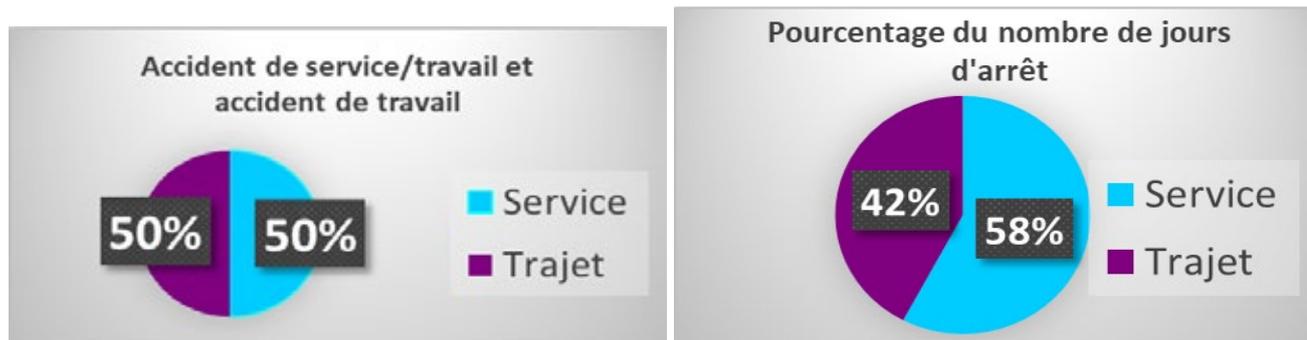
Le nombre total d'accidents de service ou accident de travail pour cette année s'élève à 7 dont ;

- 5 ayant entraîné un arrêt de travail
- 2 n'ayant pas fait l'objet d'un arrêt de travail.

Les 7 accidents de travail /service avec arrêt survenus en 2021 représentent 149 jours d'arrêt. Pour information, l'arrêt le plus long est de 73 jours.

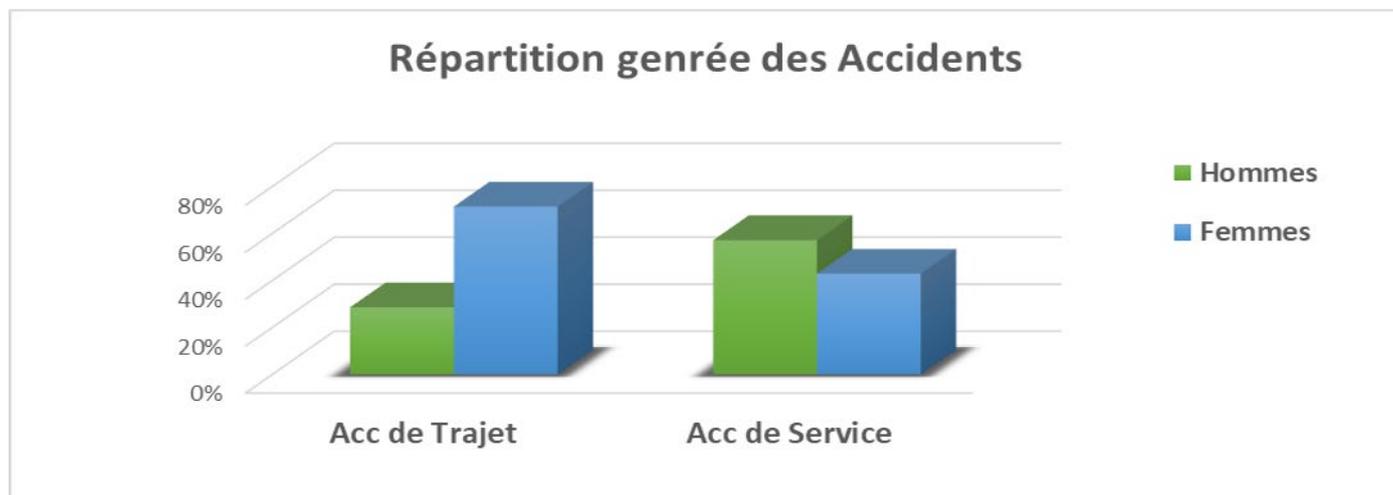


Les accidents de service / travail représentent 50 % des accidents survenus au cours de l'année 2021.



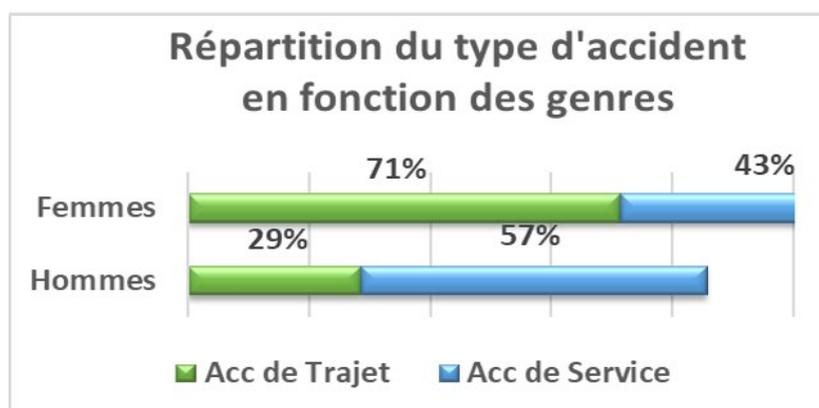
Ces accidents ont entraîné 149 jours d'arrêt, soit 58 % des jours d'arrêt.

Tout comme le programme de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) relatif à « la santé et aux conditions de travail des femmes et des hommes », une analyse genrée des accidents du travail/ service et accidents de trajet est faite.



Cette étude quantitative de la sinistralité peut mettre en lumière des différences d'évolution selon le genre, ce qui permettra d'adapter les démarches de prévention et leurs outils.

L'objectif de cet éclairage sexué des statistiques est d'ajuster le regard sur les politiques de santé sécurité au travail.





II.1 – Présentation générale

Le CHSCT est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des personnels dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers et les personnels et de veiller à l'observation des prescriptions légales des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. A ce titre, il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

II.2 – Cadre juridique et mise en œuvre

Le décret n° 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relève du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les CHSCT se substituent au CHS (Comité Hygiène et Sécurité). Il entraîne une rénovation et une et une valorisation des missions des agents chargés d'assistance et de conseil, des agents chargés d'inspection, et des médecins préventeurs. Ce décret modifie partiellement le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique. Les établissements doivent mettre en place un CHSCT avant fin 2012. Le CHSCT de l'université Toulouse – Jean Jaurès été validé lors du Conseil d'Administration du 23 octobre 2012. Son règlement intérieur a été voté le 14 janvier 2013.

II.3 – Composition

Le CHSCT est une instance consultative composée :

- de la présidente de l'université
- de la responsable ayant autorité en matière de ressources humaines
- du médecin du travail, de l'ingénieur hygiène et sécurité, de la conseillère de prévention (qui ne disposent pas de voix délibératives),
- de 9 représentants des personnels titulaires (personnels BIATSS et Enseignants) et un nombre égal de suppléants,
- de 2 représentants des étudiants titulaires et un nombre égal de suppléants,

L'Inspecteur santé et sécurité peut également y assister mais il ne dispose pas de voix délibérative.

Représentant-e-s des personnels*		
Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	6	3
Suppléant-e-s	5	4

*Au 08/12/2021 dernier arrêté de composition du CHSCT en 2021.

Nombre de Représentants par syndicat		TITULAIRES	SUPLÉANT·E·S
FSU	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
SGEN-CFDT	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
FERC-SUP-CGT	Hommes	1	1
	Femmes	0	0
UNSA	Hommes	1	0
	Femmes	0	1
SNPTES	Hommes	1	1
	Femmes	0	0
SUD EDUCATION	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
Total		9	9

II.4 – Fonctionnement

Le comité tient au moins trois séances annuelles. En outre, il peut se réunir à la demande d'une partie des représentants du personnel.

Un secrétaire du CHSCT est élu parmi les représentants du personnel. Il est consulté sur l'élaboration de l'ordre du jour des réunions et est l'interlocuteur privilégié de la présidente et des autres acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Seuls les représentants titulaires désignés par les organisations syndicales prennent part au vote. Les séances ne sont pas publiques.

Un procès-verbal est établi pour chaque séance par l'administration et est soumis à l'approbation des membres du CHSCT. Il est diffusé (via l'ENT) à l'ensemble des personnels.

Un relevé des avis est également établi, signé et diffusé sur l'ENT.



Calendrier 2021 : 20 séances (5 ordinaires, 6 suites de CHSCT ordinaires ou extraordinaires liées à l'impossibilité d'aborder l'ensemble des points à l'ODJ, 9 extraordinaires)

date	type de session
04/02/2021	CHSCT extraordinaire
10/02/2021	CHSCT extraordinaire - suite de la séance du 04/02/2021
16/02/2021	CHSCT extraordinaire
01/03/2021	CHSCT extraordinaire - suite de la séance du 16/02/2021
18/03/2021	CHSCT ordinaire
24/03/2021	CHSCT ordinaire - suite de la séance du 18/03/2021
06/04/2021	CHSCT extraordinaire
09/04/2021	CHSCT extraordinaire
28/04/2021	CHSCT extraordinaire - suite de la séance du 09/04/2021
20/05/2021	CHSCT ordinaire
26/05/2021	CHSCT ordinaire - suite de la séance du 20/05/2021
04/06/2021	CHSCT extraordinaire
17/06/2021	CHSCT extraordinaire
05/07/2021	CHSCT ordinaire
13/07/2021	CHSCT extraordinaire
27/08/2021	CHSCT ordinaire - suite de la séance du 05/07/2021
09/09/2021	CHSCT extraordinaire
01/10/2021	CHSCT ordinaire
19/10/2021	CHSCT extraordinaire
02/12/2021	CHSCT ordinaire

L'année 2021 est marquée par un nombre très important de séances du CHSCT en raison de la crise sanitaire de la Covid-19.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail du ministère n'a participé à aucune séance du CHSCT sur l'année 2021.

II.5 – Principales activités en 2021

- Examen des registres SST et DGI + Suivi
- Présentation des avis du CHSCT
- Points liés à la crise sanitaire + alternance distanciel et présentiel des personnels : point d'information concernant l'épidémie du Coronavirus - Covid-19, ses conséquences sur le travail et la santé des personnels et des étudiants dans l'établissement, adaptation pour l'établissement des consignes nationales dans le cadre du déconfinement, fatigue des personnels suite à la rentrée universitaire 2021/2022
- Situation à l'IUT de Figeac : point d'information au regard du rapport de l'IGESR + présentation des parties du rapport de l'IGESR sur l'IUT de Figeac en matière de prévention des risques + modalités de mise en œuvre et de solutions par l'établissement.
- Présentation du livret sur le télétravail
- L'organisation du télétravail à la rentrée universitaire 2021/2022
- Calendrier des visites du CHSCT année 2021/2022
- Présentation du compte-rendu de visite du CHSCT à la DTICE
- Présentation du plan égalité
- Présentation du bilan Santé Sécurité et Conditions de Travail de l'année 2020
- Présentation du PAPRIACT
- Modification du calendrier universitaire 2020-2021
- Présentation de l'expertise CHSCT menée par le cabinet ACTEA + risques graves au sein de la Direction des Ressources Humaines : plan d'actions proposé par la direction
- Réorganisation du service de la direction des ressources humaines
- Organisation de la rentrée session académique 2021-2022

- Présentation de la mission de préfiguration éthique et déontologie
- Présentation du calendrier d'examen du nouveau règlement intérieur du CSA et de sa formation spécialisée
- 1 visite CHSCT : département langues étrangères 9 décembre 2021

II.6 – Formation des personnels CHSCT

	Total en €
Coût de la formation des membres de la CHSCT	NC
	Total
Pourcentage de membres de CHSCT formés durant 7 jours	NC

II.6.1 – Formations Hygiène et Sécurité

La réglementation prévoit que l'employeur organise et dispense une information des personnels sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (art. L4141-1 du code du travail). En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites. Les formations générales ou particulières à la sécurité sont donc obligatoires et doivent être répétées régulièrement.

II.6.2 – Plan de formation

Le plan de formation lié à la santé et la sécurité au travail est mis en œuvre par le pôle gestion des compétences et la préparation du planning prévisionnel de formation se fait en collaboration avec les différents services ayant un rôle dans la prévention des risques (Conseillère de prévention, Pc sécurité... service Santé Sécurité).

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation relatives à la santé et à la sécurité du travail :

- formation des assistants et conseillers de prévention (articles 4-2 et 9) ;
- formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (articles 6, 7 et 9) ;
- formation des membres des CHSCT (article 8 et 8-1).

Lors du déroulement du plan de formation Hygiène et Sécurité 2021, trois éléments marquants sont à retenir ;

- Le contexte sanitaire a entravé l'organisation des formations au secourisme et à la sécurité (initiales et les recyclages)
- L'effort de formation de prévention pour accompagner au changement des pratiques de travail a été poursuivi
- Renouvellement complet de l'équipe du pôle gestion des compétences au cours de l'année.

Conformément à la présentation du plan de formation faite au CHSCT lors de la séance du 18 mars 2021, le renforcement de la prévention des risques et l'action en faveur de la sécurité, l'hygiène, la diversité ont été le socle des deux axes stratégiques.

Les deux objectifs principaux pour 2021 ont été développés les compétences individuelles et collectives de réaction face aux différents risques liés au travail et de favoriser l'intégration de la diversité dans les collectifs de travail.

L'ensemble des formations en Hygiène et Sécurité dispensé en 2021 représente un total de 8699 heures stagiaires pour 320 personnels formés. Pour l'année 2021, il est à noter une augmentation de 52,62% du nombre d'heures stagiaires et de 22,14% du nombre de stagiaires par rapport à l'année précédente.

Quelques exemples de formations proposées annuellement au niveau du catalogue : HSE 01 - Formation à la sécurité incendie, HSE 02 et HSE 02 - Formation sauveteur-secouriste du travail (SST) initiale et maintien et actuellement, HSE 14 a - Gestion du stress, ... d'autres sont des offres ponctuelles en lien avec les besoins des agents : HSE 31 - Appréhender et comprendre les violences sexuelles et sexistes...



CODE	INTITULE	Nb session réalisées	Nb de jours total	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures stagiaires	Coût PGC	Coût MS
HSE 01	Formation à la sécurité incendie	8	3,86	28	40	1120	0,00 €	0,00 €
HSE 02	SST initial (Sauveteur Secouriste du Travail)	6	14	84	23	1932	0,00 €	3 478,44 €
HSE 03	MAC SST (Maintenance et Actualisation des Compétences)	6	6	42	21	882	0,00 €	1 449,35 €
HSE 04	Préparation à l'habilitation électrique (personnels électriciens et non-électriciens)	1	2	14	5	70	660,00 €	0,00 €
HSE 05	Recyclage des habilitations électriques	2	2	13,5	9	121,5	1 992,00 €	0,00 €
HSE 07a	SSIAP 1 Initial (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)	1	11	77	4	308	2 136,00 €	0,00 €
HSE 07b	SSIAP1 Recyclage (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)	3	10	49	2	98	624,00 €	0,00 €
HSE 07d	SSIAP2 Recyclage (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)	1	4	14	?	0	276,00 €	0,00 €
HSE 07e	SSIAP 2 Remise à niveau (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)	1	3	21	1	21	348,00 €	0,00 €
HSE 07j	SSIAP 1 Remise à niveau (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)	1	3	21	8	168	1 620,00 €	0,00 €
HSE 08	Formation des membres du CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)	1	5	35	5,6	196	4 520,00 €	0,00 €
HSE 13a	Formation Assistants de Prévention	1	5	30	9	270	0,00 €	0,00 €
HSE 27	Les gestes qui sauvent	12	5,3	36	60	2160	0,00 €	1 490,90 €
HSE 30a	Sensibiliser aux violences sexuelles et sexistes dans l'ESR	2	1	7	15	105	600,00 €	124,23 €
HSE 36	Sensibilisation à l'accueil des personnes en situation de handicap	1	1,8	13	8	104	0,00 €	0,00 €
HSE	Atelier sensibilisation au handicap - nouveaux personnels	1	0,28	2	9	18	0,00 €	0,00 €
Sous-totaux au catalogue		48	77,24	486,5	219,6	7573,5	12 776,00 €	6 542,92 €

Chapitre IV – Conditions de travail





Les clés pour comprendre :

Temps partiel : L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée aux agents recrutés à temps complet (titulaires et non titulaires). Le temps partiel peut être de droit (naissance, adoption, travailleur handicapé...) ou sur autorisation. L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui impliquent un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

Cessation progressive d'activité : La cessation progressive d'activité (CPA) est supprimée depuis le 1er janvier 2011. Seuls les agents admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits. La CPA est un dispositif qui permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite. L'agent travaille à temps partiel en bénéficiant d'une rémunération supérieure à celle correspondant à la durée du temps de travail effectuée. Le temps passé en CPA compte comme temps de service à temps complet pour le calcul du nombre de trimestres à l'assurance vieillesse.

I.1 – Les agents BIATSS

I.1.1 – Les BIATSS titulaires à temps partiel

Décembre 2021

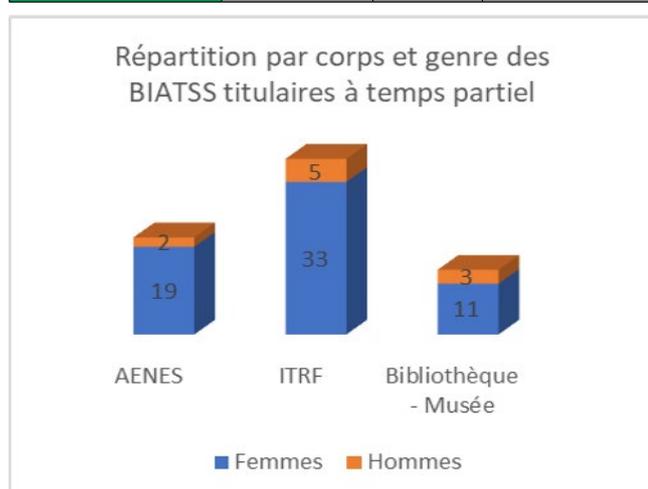
Genre	AENES			ITRF			Bibliothèque			TOTAL 2021	TOTAL 2020
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Femmes	1	8	10	8	9	16	1	6	4	63	70
Hommes	0	1	1	4	1	0	0	0	3	10	12
TOTAL	1	9	11	12	10	16	1	6	7	73	82

Personnes en situation de congés longue durée exclues

Répartition par corps et par genre

Décembre 2021

Genre	AENES	ITRF	Bibliothèque	TOTAL 2021	TOTAL 2020
Femmes	19	33	11	63	70
Hommes	2	5	3	10	12
TOTAL	21	38	14	73	82



Répartition par genre, par lieu et quotité de temps partiel et temps incomplet pour les BIATSS titulaires

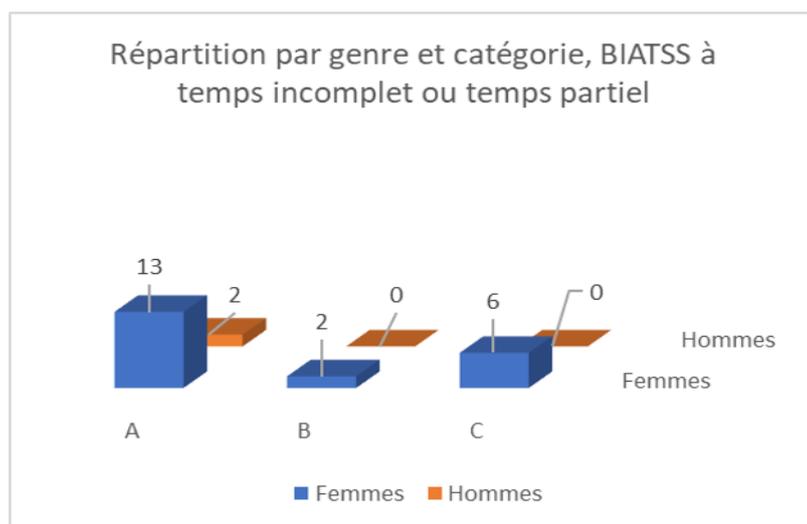
Décembre 2021

Quotité	IUT BLAGNAC			IUT FIGEAC			INSPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.50							I	I			4	4	5
0.60											I	I	I
0.70							I	I	I			I	2
0.80		I	I				5	5	6	42	48		54
0.90							I	I	3	7	10		11
TOTAL GÉNÉRAL		1	1				8	8	10	54	64		73

I.1.2 – Les BIATSS contractuels à temps incomplet ou temps partiel

Répartition par genre et catégorie

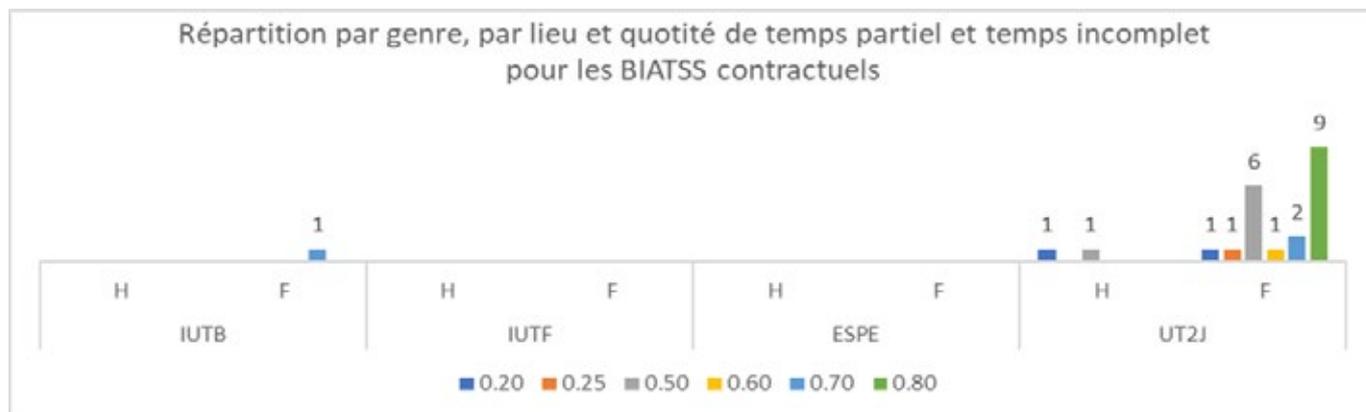
Genre	A	B	C	TOTAL
Femmes	13	2	6	21
Hommes	2	0	0	2
TOTAL	15	2	6	23



Répartition par genre, par lieu et quotité

Décembre 2021

Quotité	IUT BLAGNAC			IUT FIGEAC			INSPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.20										I	I	2	2
0.25											I	I	I
0.50										I	6	7	7
0.60											I	I	I
0.70		I	I								2	2	3
0.80											9	9	9
TOTAL GÉNÉRAL		1	1							2	20	22	23



I.2 – Enseignants

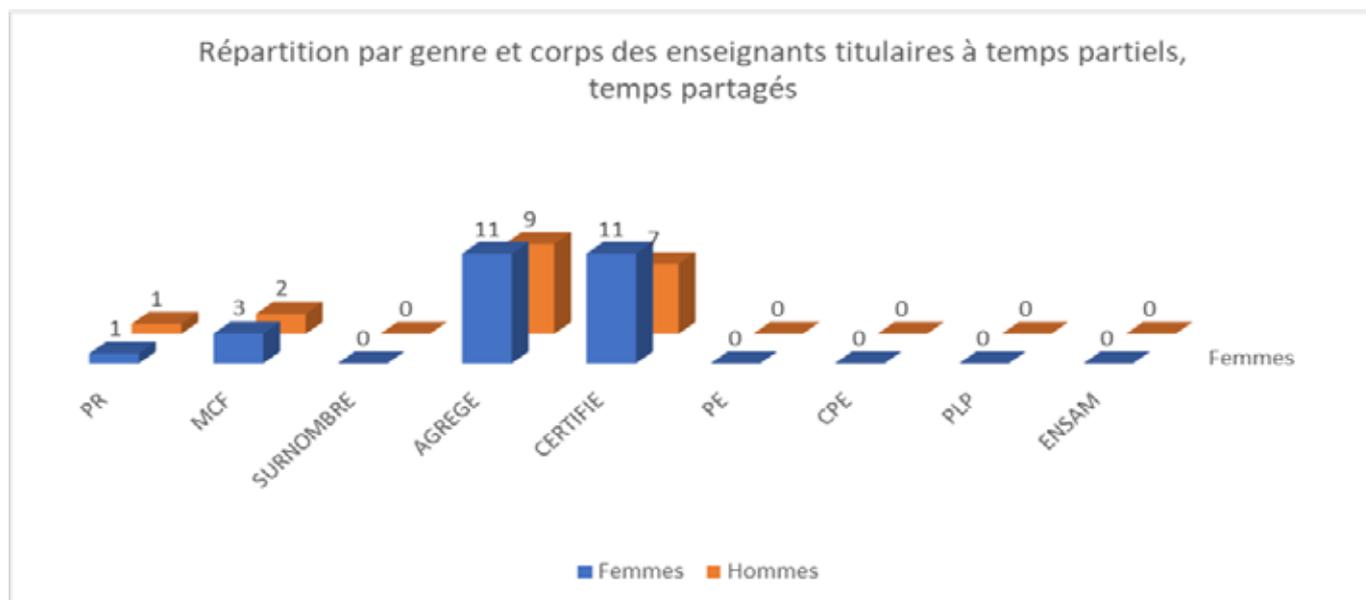
I.2.1 – Les enseignants titulaires à temps partiel, temps partagés

Répartition par genre et par corps

Décembre 2021

Genre	PR	MCF	SURNOMBRE	AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	PE	CPE	PLP	ENSAM	TOTAL
Femmes	I	3	0	II	II	0	0	0	0	26
Hommes	I	2	0	9	7	0	0	0	0	19
TOTAL	2	5	0	20	18	0	0	0	0	45

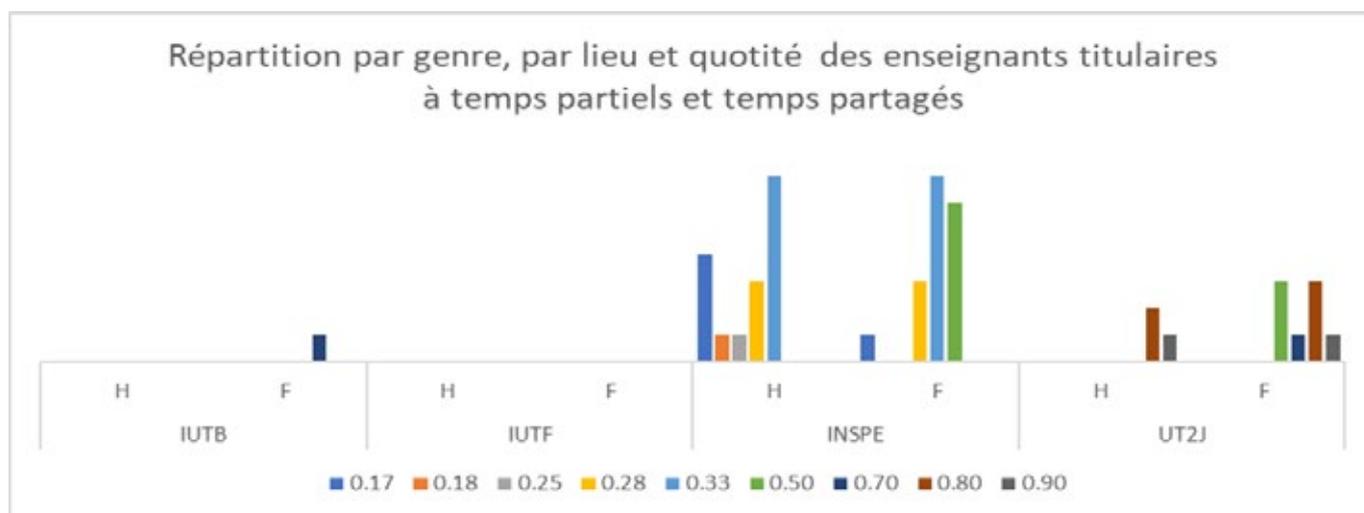
SURNSA : sur nombre



Répartition par genre, par lieu et quotité

Décembre 2021

Quotité	IUT BLAGNAC			IUT FIGEAC			INSPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.17							4	1	5				5
0.18							1		1				1
0.25							1		1				1
0.28							3	3	6				6
0.33							7	7	14				14
0.50								6	6		3	3	9
0.70		1	1								1	1	2
0.80										2	3	5	5
0.90										1	1	2	2
TOTAL GÉNÉRAL		1	1				16	17	33	3	8	11	45

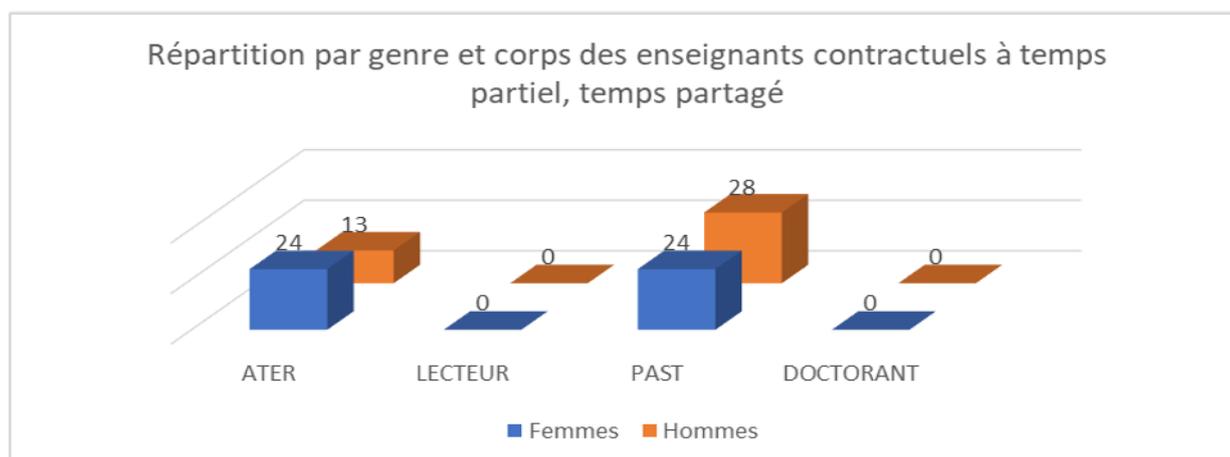


I.2.2 – Les enseignants contractuels à temps partiel, temps partagé

Répartition par genre et par corps

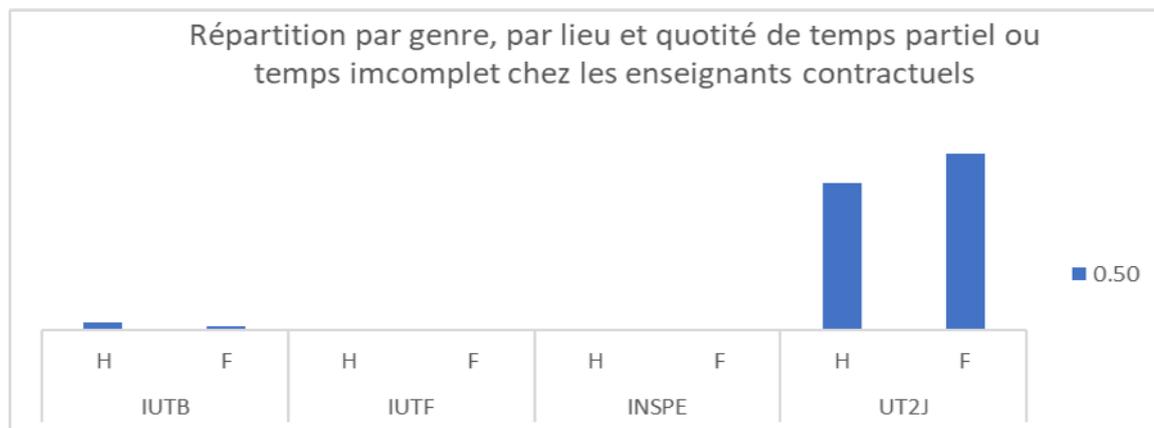
Décembre 2021

Genre	ATER	LECTEUR	PAST	DOCTORANT	TOTAL
Femmes	24	0	24	0	48
Hommes	13	0	28	0	41
TOTAL	37	0	52	0	89





Quotité	IUT BLAGNAC			IUT FIGEAC			INSPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.50	2	1	3							39	47	86	89
TOTAL GÉNÉRAL	2	1	3							39	47	86	89



II – Médecine de prévention

Les clés pour comprendre :

Faire la différence entre médecine statutaire et médecine de prévention

Médecine statutaire : Régie par le Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

La visite médicale d'aptitude à la fonction est effectuée par un médecin agréé pour la fonction publique: « Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé. Dans tous les cas l'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule.» (Article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

Médecine de prévention : Régie par le titre III du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'Hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020

Le service de médecine de prévention en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels titulaires et non titulaires et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

- Le médecin de prévention prend le nom de Médecin du Travail
- Il est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment :
 - 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;

- 2° L'évaluation des risques professionnels ;
- 3° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 4° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- 5° L'hygiène générale des locaux de service ;
- 6° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 7° L'information sanitaire.

• **Les actions du service de médecine de prévention se réalisent selon deux axes :**

- **action sur le milieu professionnel :** étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail

- **surveillance médicale des agents :**

- Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes exposés à des risques professionnels spécifiques et des agents souffrant de pathologies particulières
- Il définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Ces visites présentent un caractère obligatoire.
- Les agents qui ne relèvent pas de surveillance particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.

II.1 – Composition du service du Pôle médico-social

- 1 Médecin du travail au 31/12/2021
- 1 Secrétaire médicale à quotité 50%
- Pas d'infirmière au 31/12/2021
- 1 Psychologue du travail au 31/12/2021 à quotité de 20%
- 1 Assistante sociale à quotité de 100 %

« L'activité du service médical a été fortement perturbée par le contexte sanitaire et les périodes de confinements ; Il n'est pas possible d'établir une comparaison avec les années précédentes et ne permet pas en particulier de calculer le taux de couverture des agents ;

300 visites ont été réalisées en présentiel ou en téléconsultation sur l'année dont 40 % à la demande de l'agent, les visites périodiques systématiques n'ayant pas pu avoir lieu »

Source : médecin de prévention

	Total
Nombre Maladies Professionnelles reconnues imputables au service	1
	Total
Nombre de décès imputables au service	0
	Total
Nombre d'accidents du travail	14

7 accidents de service / 7 accidents de trajet

Chapitre V – Formation des personnels



En 2021 il y a eu :

Sur le plan de formation (au catalogue et hors catalogue)

- 1 777 stagiaires présents à des formations au plan de formation
- soit 79% de l'effectif total
- 80% taux de participation (rapport inscrits/présents)
- 215 sessions organisées sur le plan de formation, dont :
 - 180 sessions au catalogue réalisées
 - 54 à distance
 - 35 sessions hors catalogue réalisées
Dont 13 à distance ou mixte
- 76% de maintien des sessions prévues
- 4 886 heures stagiaires réalisées par le plan de formation
- 61% des formations animées par des formateurs internes
- 67% de taux de satisfaction très satisfaits en 2021

Hors plan de formation

- 8 bénéficiaires de formations hors plan de formation
- soit 0,3% de l'effectif total
- 8 formations réalisées hors plan de formation dont :
 - 1 bilan de Compétences (BC)
 - 3 demandes individuelles (hors CPF)
 - 3 mobilisations du CPF
 - 1 prise en charge de SED (service d'enseignement à distance)
- 437 heures stagiaires hors plan
- 42 rendez-vous d'accompagnement du parcours professionnel (Conseil en évolution professionnelle) pour :
 - 26 agents accompagnés (18 femmes / 8 hommes)

II – Volume global des formations au plan (au catalogue et hors catalogue)

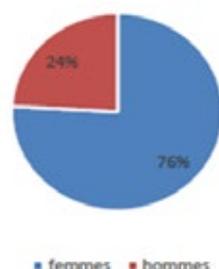
Axes de formation	Nb formations maintenues	Nb de sessions organisées	Dont sessions à distance	Nb de stagiaires présents	Nb d'heures stagiaires	Taux de participation
CG -Culture Générale Publique et Enseignement Supérieur Recherche	6	8	2	121	101	97%
MAN -Management	6	8	2	65	28	83%
PC -Préparation Concours	8	11	7	109	164	85%
PRO -Environnement Professionnel	51	72	18	662	2286	83%
HSE -Hygiène Sécurité et Environnement	23	55	2	390	1511	76%
UNSI -Usages Numériques et Systèmes d'Information	16	20	8	140	308	85%
LV -Langues Vivantes	3	3	32	121	10	57%
ENS -Métier et environnement professionnel des enseignants	28	38	13	169	478,5	90%
Total	141	215	54	1777	4886H	80%

- 1 777 agents ont participé à une formation au plan de formation en 2021, soit 79% de l'effectif global de l'université.
- Le taux de participation est en baisse par rapport à 2020 : 80% contre 86%, ce qui s'explique par le contexte d'incertitude lié à la pandémie.
- 215 sessions organisées sur l'année, soit +27% par rapport à 2020, dont 54 à distance (soit 25% des sessions).
- 4 886 heures stagiaire en 2021, en baisse (-67%) par rapport à 2020 (s'explique par des formations réalisées plus courtes, notamment très peu de formations en Langues Vivantes et des demandes individuelles en baisse).

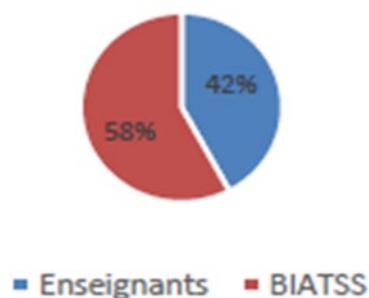
(Source PGC de L'UT2J : Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2021)

III – Bilan des formations réalisées en 2021

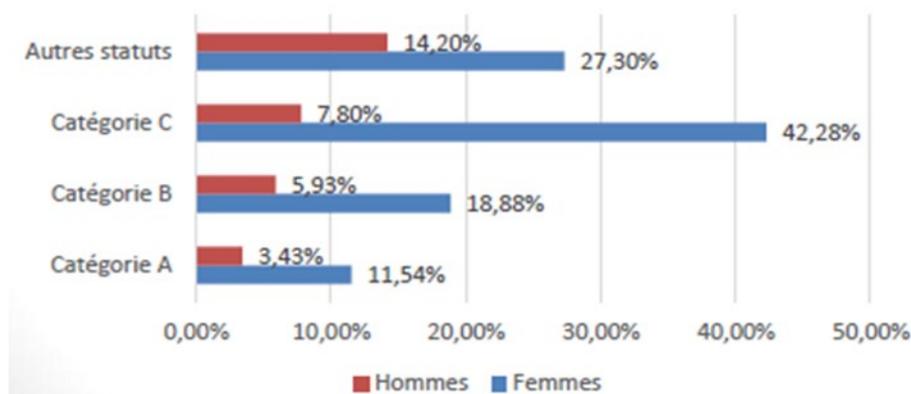
Répartition femmes - hommes en proportion de nombre d'heures de formation réalisées



Répartition des présences BIATSS / Enseignants



Répartition femmes - hommes en proportion de présents par catégorie



NB : ces statistiques, issues de l'outil de gestion des formations LAGAF sont constituées sur un échantillon représentatif des personnels d'UT2J. (Source PGC de L'UT2J : Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2021)

En 2021, le déploiement du plan de formation a encore été fortement perturbé par le contexte de pandémie. Certaines formations n'ont pas pu se dérouler, d'autres l'ont été à distance.

Néanmoins, une adaptation au contexte est notable: hausse du nombre de sessions organisées: 215 sessions organisées au total soit +27% par rapport à 2020, soit quasiment au niveau de 2019.

25% des sessions ont été organisées à distance (soit 54 sessions), une peu moins qu'en 2020, mais cela représente toujours une proportion non négligeable.

Le taux de participation est en légère baisse par rapport à l'année précédente et s'établit à 80% (-6 points).

Le pourcentage de maintien des sessions de formation s'établit à 76%, soit 3 points de moins qu'en 2020, donc quasi stable. Cela signifie que la programmation-déprogrammation-reprogrammation est quasi-identique à l'année précédente.

IV – Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors catalogue et hors plan)

Type d'action	Nb d'heures stagiaires	Nb de stagiaires présents	Nb de stagiaires inscrits	Nb de sessions maintenues
Actions collectives hors plan	0	0	0	0
Actions collectives hors catalogue	1490	61	61	5
DI -Demandes Individuelles hors plan	81	2	3	3
DI -Demandes Individuelles hors catalogue	1195	24	29	35
VAE -Validation des Acquis d'Expérience	0	0	0	0
BC -Bilan de Compétences	24	1	1	1
CFP -Congé de formation professionnelle	0	0	0	0
CPF -Compte personnel de formation	282	3	3	3
SED	50		1	1
Total	3122	91	98	48

NB : les présents ne sont comptabilisés qu'au moment de la clôture du dossier de formation, le nombre d'inscrit est donc plus représentatif que les présents du volume de participant.

Répartition entre actions individuelles et actions collectives en heures stagiaires



■ Actions collectives ■ Actions individuelles

(Source PGC de l'UT2J Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2021)

V – Répartition du budget 2021 et du coût des actions menées

Détail des coûts par axes de formation	Budget PGC	MS
CG -Culture Générale	360,00 €	1 155,00 €
MAN -Maganement	8 230,00 €	0,00 €
PC -Préparation Concours	6 650,00 €	210,00 €
PRO -Environnement Professionnel	45 527,88 €	2 550,00 €
HSE -Hygiène Sécurité et Environnement	28 967,00 €	6 144,08 €
UNSI -Usages Numériques est Systèmes d'Information	1 260,00 €	210,00 €
LV -Langues Vivantes	662,12 €	1 614,99 €
ENS -Métier et environnement professionnel des enseignants	4 429,25 €	124,23 €
Total coût global des formations du plan prises en charge par le PGC en 2021	96 086,24 €	12 008,30 €

DI -Demandes Individuelles	698,00 €
DC -Demandes collectives	0,00 €
VAE -Validation des Acquis d'Expérience	0,00 €
BC -Bilan de Compétences	1 400,00 €
CFP –Congé de formation professionnelle	3 610,00 €
SED	65,00 €
Coût global des demandes hors plan prises en charge par PGC 2021	5 773,00 €

Frais de fonctionnement PGC	16 615,72 €
Subv 2021 CRFCB Métiers Bibliothèque	8 610,00 €
Total frais de fonctionnement PGC global total	25 225,72 €

Montant global de dépenses PGC 2021	139 093,26 €
--	---------------------

Chapitre VI – Relations professionnelles



I.1 – Les dispositifs d'accueil des nouveaux personnels

L'université organise chaque rentrée un dispositif d'accueil des nouveaux personnels, achoppé à l'événement de la « journée d'accueil des personnels ». En 2021, cette journée a été maintenue tout en tenant compte du contexte sanitaire, avec l'INSPE comme de la distanciation sociale. Elle a consisté en :

- Un discours d'accueil par la Présidente, le DGS et la DRH de l'université.
- La présentation des principaux services par les services
- Un repas commun (en extérieur)
- Une visite du campus, organisée par la direction du patrimoine et le service communication pour que le personnel arrivant puisse se familiariser avec le nouvel environnement professionnel

L'ensemble des documents et médias présentés à cette occasion aux nouveaux personnels ont été, par ailleurs, diffusés sous forme de « mallette numérique ».

I.2 – Le dispositif d'information et de communication de l'établissement

Le service communication coordonne et veille à l'harmonisation éditoriale du dispositif d'information et de communication de l'établissement. Ce dispositif s'organise, d'une part, autour de canaux destinés à informer sur les activités de l'université et, d'autre part, à valoriser les initiatives portées par les membres de l'université dans le but de favoriser la fierté d'appartenance à la communauté universitaire.

Canaux de diffusion :

- Fil d'actualités sur les ENT (à destination de l'interne)
- Emailing pour les communiqués de la présidence (géré par les secrétariats Présidence et DGS)
- Blog vie institutionnelle (pilote par le cabinet) a pour but d'informer sur la politique de l'université et est à destination de la communauté universitaire du site toulousain
- Manifestations destinées à renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire :
 - Une fête de campus en présentiel est organisée au mois de juin sur le campus Mirail depuis 2017, fête dont le format évolue chaque année. En 2021, compte tenu du contexte sanitaire, celle-ci n'a pu être maintenue.

II – Contentieux et sanctions

II.1 – Les sanctions disciplinaires

Pour l'année civile 2021 il n'y a pas eu 4 saisines de la commission disciplinaire compétente à l'égard des usagers. La section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants a été saisie, pour l'année de référence, pour traiter une seule affaire, la personne déférée s'est vu appliquer la sanction N°3 de l'article L925-9 : exclusion définitive de l'établissement. Un appel a été interjeté devant le CNESER.

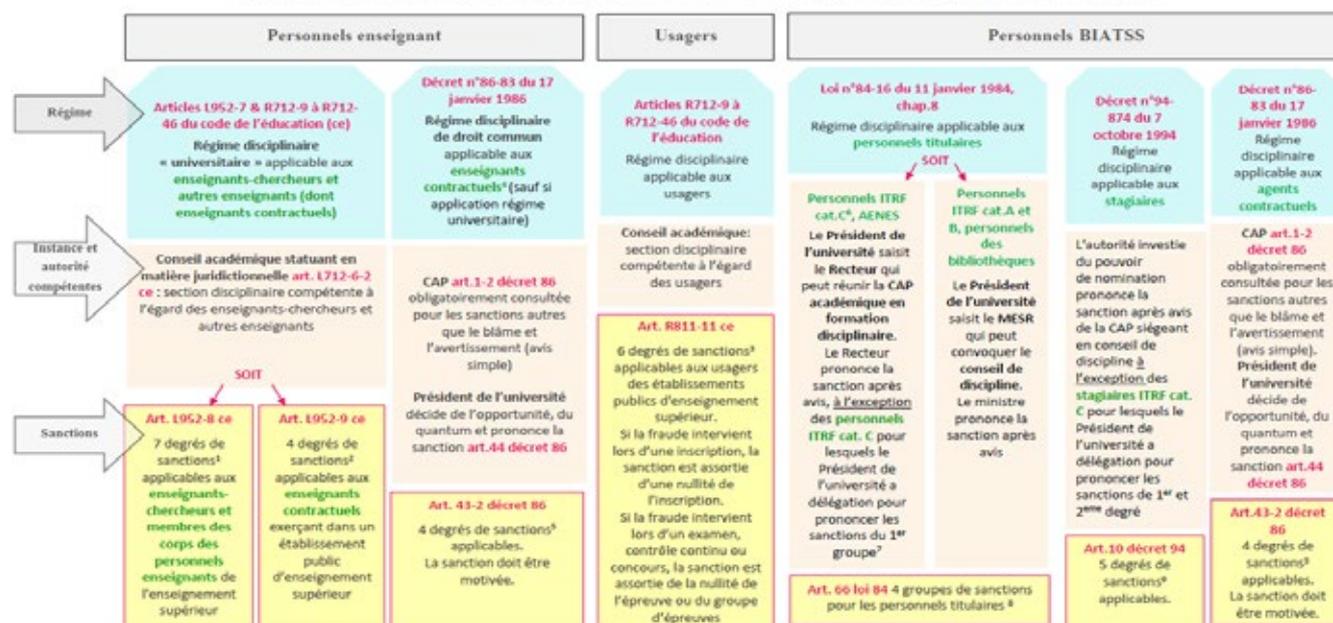
Sur l'année civile 2021 une sanction de mise à la retraite d'office à l'égard d'un personnel BIATSS a été prononcée. Les usagers et le personnel de l'université sont soumis à 3 régimes disciplinaires différents. Pour les usagers et les enseignants ou assimilés, des formations collégiales internes à l'établissement assurent l'instruction et prononcent des sanctions. Les décisions sont publiées mais généralement elles sont anonymisées sur décision expresse de la commission ou de la section disciplinaire.

Pour les usagers la commission disciplinaire, organe collégial désigné par le Conseil Académique (CAC) parmi ses membres, comprend des représentants des usagers et des représentants des enseignants.

Pour les enseignants, la section disciplinaire de l'établissement, également composée de représentants enseignant du CAC ou, lorsque le corps n'est pas représenté, par des personnes extérieures à l'instance, est compétente.

Pour les personnels non enseignants, le régime disciplinaire est organisé selon différentes procédures en fonction du niveau de sanction prononcé et du statut de l'agent.

RÉGIMES DISCIPLINAIRES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Procédures disciplinaires engagées au cours de l'année 2021 :

	UT2J											
	Contre les étudiants				Contre les enseignants				Appels devant le CNESER			
	2021	2020	2019	2016	2021	2020	2019	2016	2021	2020	2019	2016
Sanctions	4	0	4	9	0	1	5	0	0		5 (usagers)	0
Relaxes	0	0	1	5	0	1	0	2	0		1 (usagers)	0
Total	4	0	5	14	0	1	5	2	0	0	1 (usagers)	0

III – Instances représentatives

Les clés pour comprendre :

- **Exercice d'une activité syndicale** : le droit syndical est garanti aux fonctionnaires et aux agents non titulaires. Il permet à chacun de bénéficier d'informations syndicales et, à qui le souhaite, d'exercer une activité syndicale. L'agent public qui exerce une activité de représentant du personnel aux différentes instances de l'établissement peut être déchargé partiellement ou totalement de son activité principale. Chaque organisation syndicale dispose chaque année d'un nombre d'heures de décharge de service qui dépend de sa représentativité et du nombre d'agents dans la structure administrative concernée. Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier d'autorisations spéciales d'absences pour assister aux congés de formation syndicale dispensé par un centre de formation agréé.
- **Les instances du dialogue social** : la loi du 5 juillet 2010, en application des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre l'État et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires et CGC), a renouvelé le cadre du dialogue social dans la fonction publique. Le dialogue social au sein de la fonction publique se déroule dans plusieurs instances de concertation, nationales et locales.



Il s'agit, pour l'enseignement supérieur et la recherche :

- du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (C.T.M.E.S.R)
- du comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (C.T.U.)
- du comité technique d'établissement public (C.T.P.) -des commissions administratives paritaires (C.A.P)
- des commissions consultatives paritaires -des commissions consultatives des doctorants contractuels (C.D.C)
- de la commission paritaire établissement (C.P.E.)
- de la commission consultative paritaire des agents non titulaires (C.C.P.A.N.T)

La composition des comités techniques (CT) établissement :

- **Les représentants du personnel :** Au sein des comités techniques, seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. Ils sont élus au suffrage direct pour un mandat de quatre ans. Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents non titulaires de droit public et de droit privé peuvent voter. Toutefois, les agents non titulaires peuvent participer au scrutin sous réserve d'une durée minimale de recrutement et d'exercice des fonctions. Les listes sont présentées par les organisations syndicales. Il n'est pas possible de les modifier ni de procéder à des panachages entre listes concurrentes. L'élection se déroule au scrutin proportionnel à la plus forte moyenne à un seul tour.
- **La représentation de l'administration :** est adaptée en fonction de l'ordre du jour. L'autorité auprès de laquelle est placé le comité technique préside l'instance. Le responsable des ressources humaines en fait partie.
- **Les attributions des comités techniques. Les CT sont compétents en matière de :**
 - organisation et fonctionnement des administrations, des établissements ou services
 - gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
 - règles statutaires et des règles relatives à l'échelonnement indiciaire
 - évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels
 - grandes orientations en matière de politique indemnitaire
 - formation et de développement des compétences et qualifications professionnelles
 - insertion professionnelle
 - égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
 - hygiène, sécurité et conditions de travail

Les comités techniques débattent également sur le bilan social de l'administration ou de l'établissement auprès duquel ils ont été constitués. Ils peuvent saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- **CPE :** la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992, article 3, institue dans les établissements publics d'enseignement supérieur une commission paritaire d'établissement. Le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 détermine les modalités de création, la composition et le fonctionnement de ces commissions paritaires d'établissement. Les élus à la CPE sont élus pour un mandat de 3 ans. La commission paritaire d'établissement est compétente à l'égard de l'ensemble des corps répartis par groupes :
 - d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, des personnels de laboratoire, des personnels ouvriers, de service, sociaux et de santé
 - de l'administration scolaire et universitaire, des agents et des adjoints administratifs des services déconcentrés
 - des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et des personnels de magasinage ; exerçant à l'université.

La commission paritaire d'établissement comprend en nombre égal des représentants de l'établissement désignés par le président et des représentants des personnels élus.

Elle prépare les travaux des commissions paritaires des corps de personnels indiqués ci-dessus notamment les refus en matière de recrutement et d'avancement, pour des questions d'ordre individuel relatives aux contestations de notation, détachement et à la disponibilité ainsi que, à la demande du la fonctionnaire, pour toute question litige ou refus.

Commission consultative paritaire (CCP) des agents non titulaires : est composée paritairement de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales après consultation électorale et des représentants de l'administration désignés par le président pour 3 ans. La CCP est consultée facultativement sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence (hors personnel contractuel de la recherche). Elle est consultée de manière obligatoire sur toute décision individuelle de licenciement postérieur à la période d'essai et les sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement.

N.B.- Suite à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, ces instances ont été transformées. Désormais la CPE n'examine que les refus (titularisation, avancement, EPI...). En ce qui concerne le CTMESR, le CTU et le CTE leurs nouvelles dénominations ainsi que leurs nouvelles attributions rentreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023. La loi a fait disparaître le CTU qui devient une formation spécialisée du comité social d'administration ministériel.

III.1 – Compositions

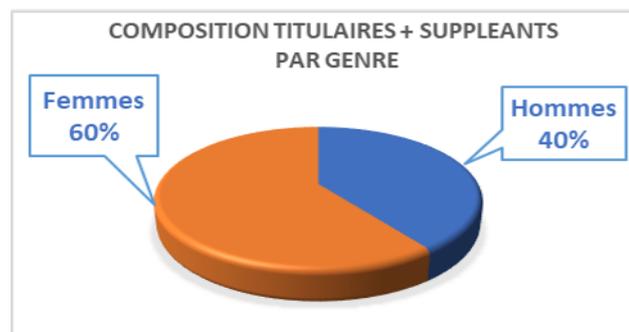
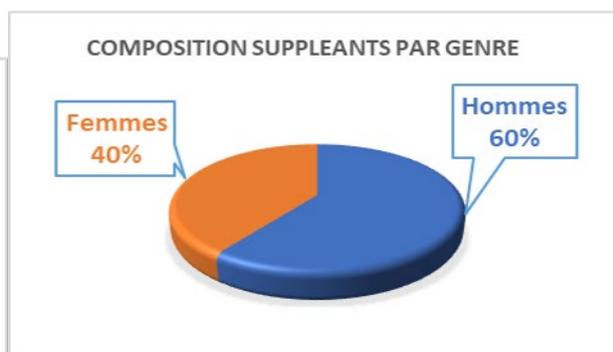
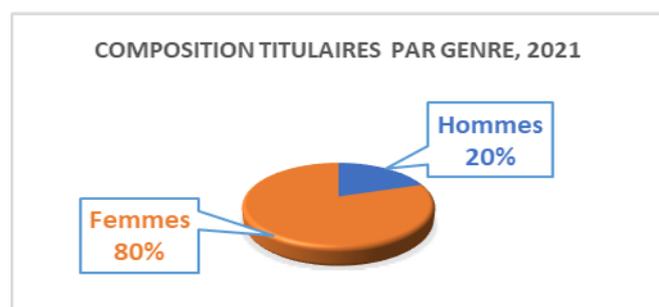
CT

La Présidente de l'université ou son représentant, la Responsable ayant autorité en matière de Ressources Humaines ou son représentant.

10 représentants des personnels + 10 suppléants

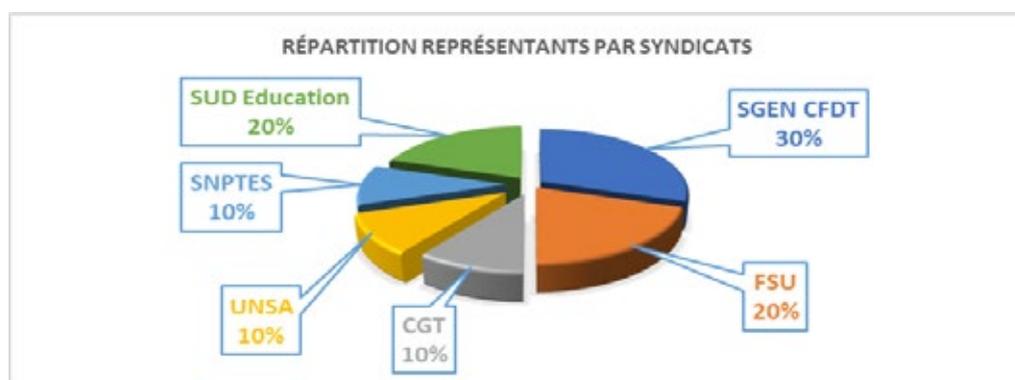
2021	
nombre de réunions	NC
nombre de reconvoication du CT suite pour défaut de quorum	NC
nombre de reconvoication du CT suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	NC

Représentants des personnels		
Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	2	8
Suppléants	6	4





Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLÉANTS
nom syndicat	genre		
SGEN CFDT	H	1	1
	F	2	2
FSU (SNASUB/SNESUP)	H	0	1
	F	2	1
CGT FERC	H	0	1
	F	1	0
UNSA	H	0	1
	F	1	0
SNPTES	H	0	1
	F	1	0
SUD Education	H	1	1
	F	1	1



CPE : La CPE de l'université Toulouse Jean-Jaurès est composée de 32 représentants de l'établissement (dont 16 titulaires et 16 suppléants) et de 32 représentants des personnels (dont 16 titulaires et 16 suppléants)

2021	
nombre de réunions	NC

Corps	Catégorie	Composition par genre en personnes physiques	Hommes	Femmes
ITRF	cat A	Titulaires	1	1
		Suppléants	2	0
	Cat B	Titulaires	0	2
		Suppléants	0	2
	Cat C	Titulaires	1	1
		Suppléants	1	1
AENES	cat A	Titulaires	1	1
		Suppléants	0	2
	Cat B	Titulaires	0	2
		Suppléants	0	2
	Cat C	Titulaires	0	2
		Suppléants	0	2
BIBLIOTHÈQUES	cat A	Titulaires	1	1
		Suppléants	0	0
	Cat B	Titulaires	1	1
		Suppléants	1	1
	Cat C	Titulaires	1	0
		Suppléants	0	1

Nombre de Représentants en personnes physiques par genre et par syndicat		TITULAIRES	SUPPLÉANTS
nom du syndicat	genre		
SGEN-CFDT	H	0	1
	F	2	1
CGT	H	0	1
	F	1	0
UNSA	H	Néant	Néant
	F	Néant	Néant
SNASUB FSU	H	1	0
	F	3	4
SNPTES	H	1	1
	F	0	0
SUD Education	H	3	2
	F	2	3
Liste commune (SGEN CFDT-SNPTES-UNSA)	H	0	0
	F	2	2
Membres Désignés	H	1	0
	F	0	1

CCP (des agents non titulaires-CCPANT)

Règlementairement, la CCPANT de l'université Toulouse Jean-Jaurès est composée de 14 représentants de l'établissement (dont 7 titulaires et 7 suppléants) et de 7 représentants des personnels désignés par les organisations syndicales ainsi que 7 suppléants. suppléants)

2021	
nombre de réunions	1

Composition par genre des représentants des personnels		Hommes	Femmes
Cat A	Titulaires	2	1
	Suppléants	0	3
Cat B	Titulaires	0	2
	Suppléants	0	2
Cat C	Titulaires	1	1
	Suppléants	1	1

Nombre de Représentants en personnes physiques par genre et par syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
SGEN-CFDT	H	1	0
	F	0	0
FERC-Sup CGT	H	0	0
	F	2	0
SUD-Education	H	1	0
	F	1	0
Sans organisation, membres désignés par tirage au sort	H	1	1
	F	1	6



III.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT

	Nombre de crédits de temps syndical effectivement utilisés 2020/2019	
	EN NOMBRE D'HEURES	EN ETPT ANNUEL
2021	NC	NC
2020	126h	0,078
2019	399h	0,25

	Nombre de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharge d'activité de service (DAS) 2020/2019	
	EN NOMBRE D'HEURES	EN ETPT ANNUEL
2021	NC	NC
2020	5624h30	3,5
2019	4059.42h	2,696

III.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2021

DATE	DUREE	DESIGNATION	NOMBRE DE PARTICIPANTS
NC	NC	NC	NC

III.4 – Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels

Locaux mis à disposition des syndicats de personnels sur le campus du Mirail (depuis septembre 2016 sauf FO depuis janvier 2019) :

Bâtiment	Niveau	Local	Surface (m ² SU)	Valeur locative estimée (coûts d'exploitation annuels hors consommations énergétiques)	Affectation	Nombre d'élus aux instances de l'Université en décembre 2018 (CA, CR, CFVU, CT, CHSCT, CPE et CCP Contractuel)
n°19 - Maison des Solidarités	Rdc	MS001	22,6	1 166 €	FSU-SNESUP & SNASUB*	29
		MS002	22,2	1 146 €	SNPTES	4
		MS003	21,2	1 094 €	SGEN-CFDT **	43
		MS005	22,4	1 156 €	FERC-SUP CGT	5
		MS006	22,6	1 166 €	AI-UNSA	5
		MS007	22,3	1 151 €	SUD-Education	17
		MS015	20,8	1 073 €	SNPREES-FO	0
		MS004	[32,3]		CHSCT	
		Total :	154,1	7 952 €		103

*dont 17 sièges par le soutien apporté à la liste Réinventons l'UT2J

**dont 33 sièges par le soutien apporté à la liste Ensemble pour l'Université

Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC





I – Présentation

Le SCASC est le service commun créé pour les personnels enseignants, chercheurs et BIATSS de l'UT₂J, dédié à l'amélioration des conditions de vie et de travail au sein de l'université Toulouse – Jean Jaurès, sur le campus du Mirail et sur l'ensemble des autres sites en région.

En vertu des statuts adoptés au Conseil d'Administration du 9 mars 1999 modifiés par décision n°8 CA du 4 juillet 2006, et dans le but d'améliorer les conditions de vie et de travail des personnels, le SCASC a pour missions de promouvoir, de coordonner, d'organiser, d'animer, de gérer l'action sociale et les activités culturelles, éducatives, sportives et de loisirs au bénéfice des personnels de l'Université. Il contribue à la mise en œuvre du projet d'établissement, facteur de cohésion de la communauté universitaire des personnels titulaires, non titulaires, stagiaires en activité, en congé ou à la retraite et leurs ayants droit, ainsi que ceux relevant d'autres administrations détachés à l'Université ou mis à sa disposition. Le SCASC a un rôle de liaison avec les autres services et organisations de l'université (accueil, information, division des personnels, SUAPS, CIAM, organisations étudiantes, etc.). Il peut élaborer et soumettre pour approbation au Conseil d'Administration de l'université des conventions avec des organismes extérieurs, en particulier avec le CNRS. Le SCASC a participé à la mise en valeur des actions ponctuelles dans la vie de l'établissement telles que la Fête des personnels organisée par la présidence de l'université, la Semaine du Bien-Être à l'initiative du SCASC et en collaboration avec la MGEN et la CASDEN, les manifestations de Noël (Arbre et Cirque de Noël) pour plus de 500 enfants de personnels tous sites confondus.

Dirigé par le directeur, le SCASC s'organise, selon ses statuts, avec un bureau, un conseil et des commissions. Ces commissions thématiques fonctionnent avec des personnels élus acceptant de s'y investir.

II – Les initiatives du SCASC pendant la seconde « année covid 2021 »

* L'année 2021 a été celle d'une adaptation réfléchie des offres du Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC) à l'évolution des conditions de travail des personnels sur les campus.

Elle a aussi été une année de sollicitation du service par les instances de l'université pour être un partenaire :

- 1) de l'évolution de la réglementation **RH**,
- 2) des actions de la vice-présidence **culture** et du CIAM,
- 3) de la mission **développement durable et responsabilité sociétale** (DDRS),
- 4) de la réflexion sur une **évolution du site universitaire toulousain**.

* La rentrée de septembre 2021 a été éprouvante du fait du départ d'un agent du service (pour un rapprochement du domicile situé dans le Tarn et Garonne). Une procédure de **recrutement** d'un nouvel agent compétent a été menée par la direction des ressources humaines. L'absence d'un agent a confirmé la nécessité d'un minimum de trois agents dans le service.

Bénéficiant de trois agents, les conditions de travail au service restent globalement bonnes, avec, dans le contexte du risque épidémiologique, du matériel informatique performant fourni par l'université, et le maintien d'une solidarité entre divers agents « ressources » de l'université en termes d'informations utiles et d'accélération de certaines procédures.

* Devant les changements de paradigmes induits par les effets de l'épidémie de covid 19, une **concertation avec des services aux missions analogues** dans d'autres universités (UT₃, Strasbourg, Rouen, Limoges ...) se met spontanément mise en place au niveau des responsables administratifs et financiers.

* Une diffusion tous les deux mois d'une **lettre d'informations et de rappels** est stabilisée - via la liste de diffusion générale de l'université - sur les offres en faveur d'une amélioration du bien-être au travail sur les campus de l'université Jean Jaurès aussi bien qu'en télétravail. L'accès à cette liste de diffusion avait été accordée de façon pérenne en février 2020 par la présidence afin de permettre à l'ensemble des personnels d'être informé sur les actions sociales mises en place dans l'établissement.

* En **hiver et au printemps 2021**, les restrictions sanitaires empêchent les salles de spectacles d'accueillir le public, mettant en veille l'offre culture du SCASC. Mais une offre d'**activités sportives ou de détente à distance** se développe et s'étoffe autour d'intervenants rémunérés sur le budget du service lorsqu'ils ne sont pas personnel de l'université. A la **rentrée de septembre 2021**, reviennent des activités sportives en présentiel (le personnel du SCASC assure le contrôle du pass sanitaire de chacun), avec le maintien de l'enseignement à distance pour les personnels des sites en région ou les personnels en télétravail (un équipement permet de filmer et d'enregistrer les intervenant.e.s pour une diffusion sur d'autres campus de l'UT2J). La billetterie subventionnée est également de retour.

* Des intervenants sont contactés pour une mise en place de plusieurs **ateliers à distance** (en visio), en général à partir de 17h, sur la cuisine o-déchêt, l'herboristerie, la détente, les arts du cirque pour les enfants, ... L'ambiance derrière les écrans d'ordinateur est joyeuse.

* La **dématérialisation** des dossiers d'inscription aux activités et aux prestations sociales (PIM, ASIU) se poursuit avec l'aide de la Maison des initiatives numériques (MIN). Il en résulte un plus grand confort de l'accès aux offres du SCASC par les personnels travaillant en région (sites délocalisés).

L'équipe du SCASC reste entièrement disponible pour aider l'ensemble des personnels à s'approprier ce nouveau mode de fonctionnement.

* Les périodes de confinement ou d'instauration de jauges contraignantes induisent une augmentation de la part non consommée de la subvention restauration sur site. Cette part cumulée entre mars 2020 et juillet 2021 atteint 40.000 Euros. Une **initiative sociale** voit le jour : les instances (conseil du SCASC, conseil d'administration de l'université) votent le reversement de cette somme aux personnels sous la forme d'une Action Sociale à l'Initiative Universitaire (ASIU) exceptionnelle, incluant un critère de quotient familial.

* Une autre initiative sociale et juridique est la signature d'une convention avec le Centre d'Information sur les **Droits des Femmes et des Familles** (CIDFF) de Toulouse. Les C.I.D.F.F. informent, orientent et accompagnent le public, et en priorité les femmes, dans les domaines de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la création d'entreprise et de la santé. Une permanence est mise en place certains jeudis dans les locaux de l'association amicale des personnels proches de ceux du service, avec consultation téléphonique pour les personnels en région.

* D'autres **conventions utiles aux personnels** sont mises en place, notamment avec l'association: "Kinougarde" pour la garde d'enfants (tarifs négociés), avec l'association "Complétude" pour le soutien scolaire (tarifs négociés) , une convention pour des "chèques lire" afin de mieux s'évader et/ou tenter de se libérer, et de libérer les enfants, de l'emprise des réseaux sociaux lorsqu'elle devient excessive. Autres conventions: conventions avec Association Vacances Tourisme Famille et VALT pour les séjours vacances, Sites Touristiques Ariège, Malatour (Aéroscofia), et l'Ecole d'Ostéopathie.

* Un contact suivi avec le CROUS permet au SCASC (qui subventionne la **restauration** des personnels sur critère de revenu) d'informer les personnels sur son site ENT des menus et de l'évolution des protocoles d'accueil.

* La recrudescence de la contagion par le variant omicron a conduit pour la deuxième année consécutive à l'annulation des activités conviviales traditionnelles autour de l'arbre de Noël sur le campus du Mirail. Cependant, le **cirque de Noël** a été maintenu , ainsi que la commande de près de **600 livres pour les enfants des personnels** accompagnés de viennoiseries à emporter, le tout distribué aux parents selon un protocole sanitaire bien précis. Ces livres sont commandés selon le choix des personnels, sur le budget du SCASC donc sur le budget de l'université.

Le **budget** du SCASC reste porté par le CA de l'université à un montant qui dépasse 300.000€, ce qui en fait un outil de première importance au service du bien-être au travail des personnels de l'université.

III – L'ensemble des statistiques relevant des missions du SCASC

pour l'année 2021

La présentation des tableaux ci-dessous indique les domaines où le SCASC intervient en termes d'aides financières, de services subventionnés, ou de tarifs négociés.

Le fait de présenter l'année 2019 à côté de l'année 2020 et de l'année 2021 permet d'évaluer les effets de la rupture occasionnée par les mesures de restriction sanitaire (qui ont débuté en mars 2020).

Héritage de 2020, première année de l'ère covid, certaines activités sportives sont à présent proposées en présentiel aussi bien qu'en distanciel (visio en direct ou enregistrée). Cela s'avère être une ouverture vers les sites en région.

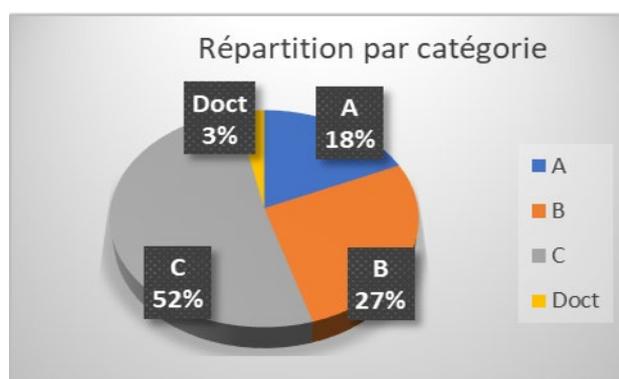
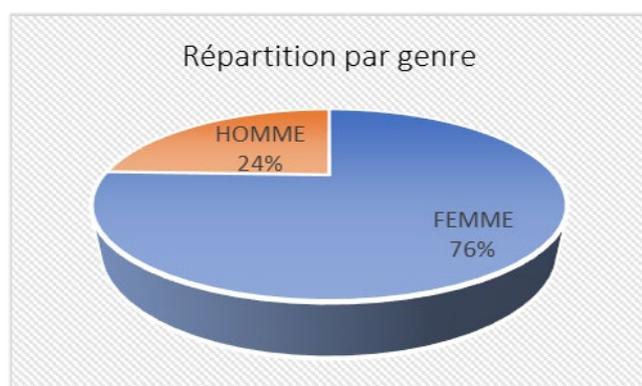
Action sociale :

Les restrictions sanitaires n'ont pas perturbé la commission sociale du SCASC, qui s'est réunie à distance tous les mois pour traiter les aides financières exceptionnelles (secours ou prêts) sur des dossiers instruits par l'assistante sociale. Les agents continuent de bénéficier du relèvement des plafonds proposés par la commission, et votés par le conseil, en 2020.

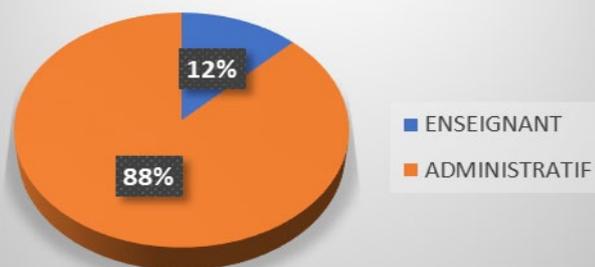
Rappel des sigles:

- **PIM** : Prestations InterMinistérielles,
- **ASIU**: Action Sociale à l'Initiative Universitaire.

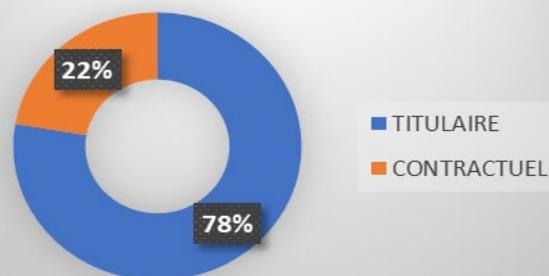
ACTION SOCIALE	2019		2020		2021	
	Nbre dossiers	Montants	Nbre dossiers	Montants	Nbre dossiers	Montants
PIM	91	38 754,44 €	75	47 071,55 €	64	51 198,06 €
ASIU aides aux études	221	40 000,00 €	233	42 500,00 €	225	42 000,00 €
ASIU aide au déménagement	14	867,20 €	15	1 300,00 €	20	2 340,00 €
ASIU exceptionnelle restauration					341	27 280,00 €
Aides exceptionnelles	33	13 753,43 €	28	16 071,51 €	41	20 273,00 €
Prêts	11	3 600,00 €	10	4 224,00 €	2	1 200,00 €
TOTAL	370	96 975,07 €	361	111 167,06 €	693	144 291,06 €



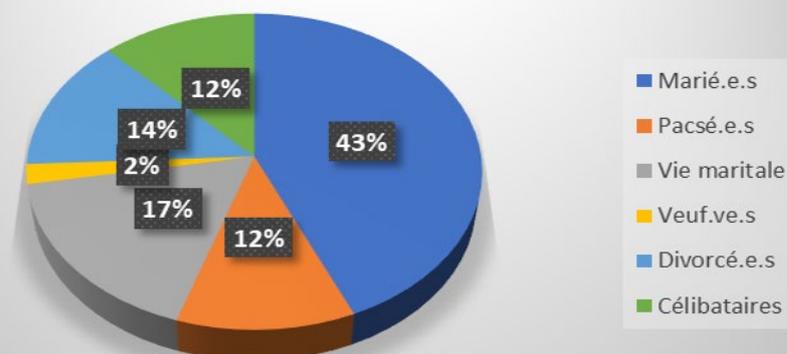
Répartition socioprofessionnelle



Répartition titulaire/ contractuel



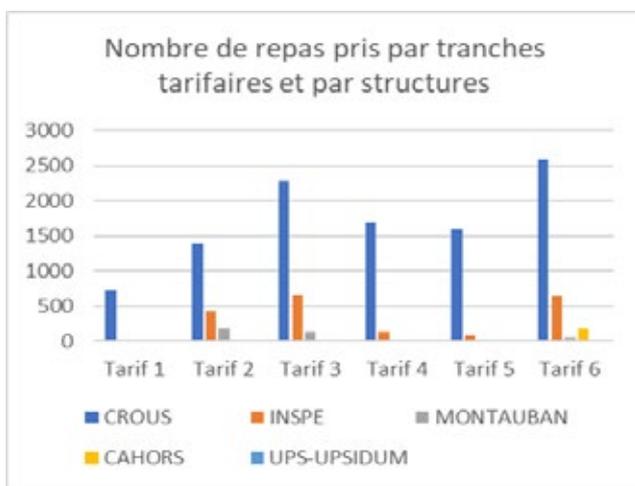
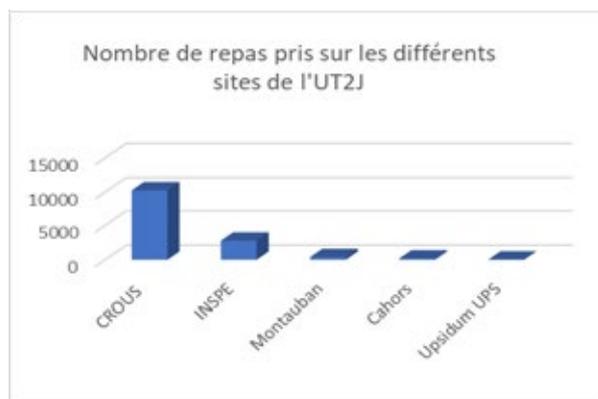
Répartition par situation familiale



Restauration :

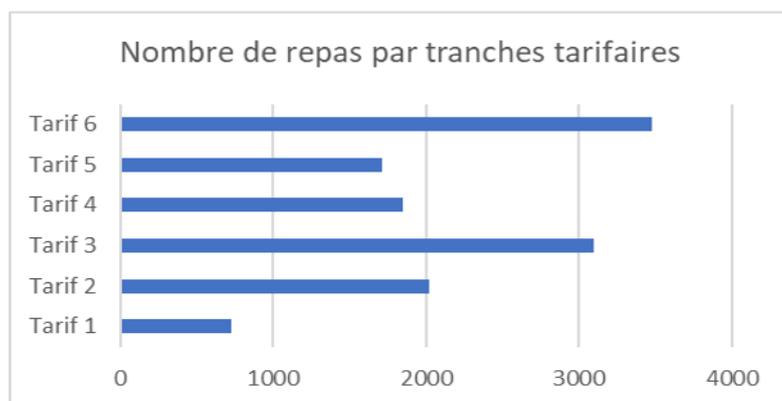
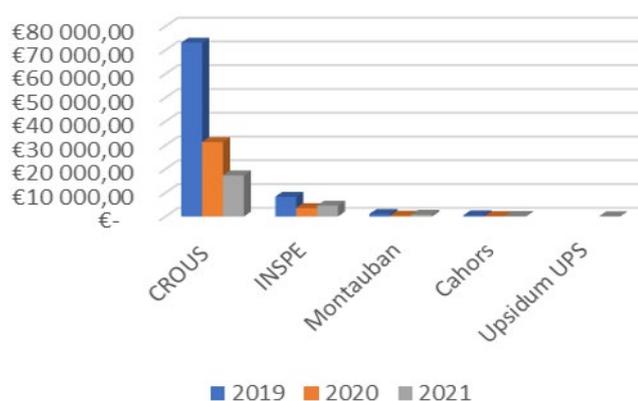
Le SCASC a subventionné à hauteur de 23 008 Euros la restauration des personnels sur leur lieu de travail. Cette dépense est inférieure à celle de 2020 et à celle de 2019 du fait de l'importance prise par le travail à distance ou le télétravail depuis l'apparition de l'épidémie de covid 19, et de la découverte de la souplesse d'organisation ainsi obtenue dans plusieurs types de circonstances contraintes.

RESTAURATION	2019		2020		2021	
	Nbre repas	Subvention	Nbre repas	Subvention	Nbre repas	Subvention
Nbre repas CROUS	35629	73 109,30 €	14391	31 314,10 €	10290	17 285,70 €
Nbre repas INSPE	4952	8 324,80 €	1968	3 557,10 €	2729	4 591,30 €
Nbre repas Montauban	660	1 034,05 €	189	350,05 €	394	795,20 €
Nbre repas Cahors	438	504,00 €	193	140,85 €	195	207,70 €
Nbre repas Upsidum UPS					40	128,10 €
TOTAL	41679	82 972,15 €	16741	35 362,10 €	13648	23 008,00 €



TRANCHES TARIFAIRES 2021	INDICES MAJORÉS
TARIF 0	Gratuité pour raison sociale
TARIF 1	< et égale 321
TARIF 2	322 à 350
TARIF 3	351 à 410
TARIF 4	411 à 470
TARIF 5	471 à 590
TARIF 6	> 591
TARIF 7	Non subventionné

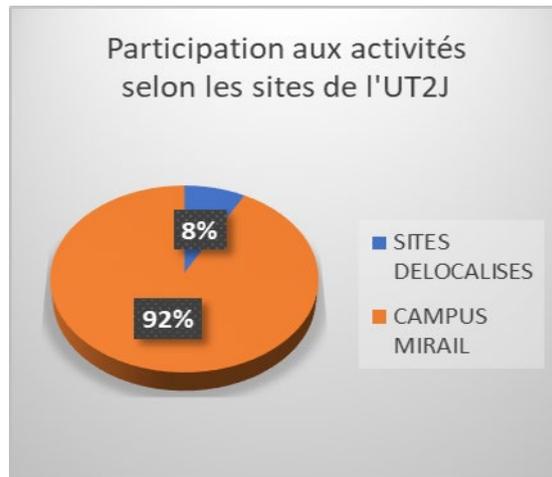
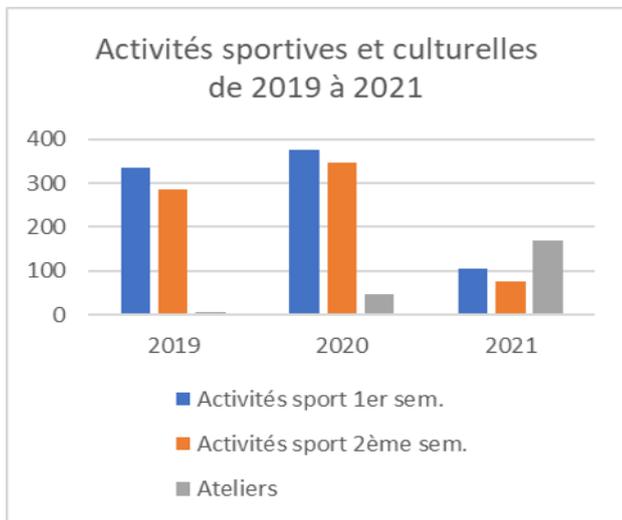
Coût de la subvention restauration de 2019 à 2021



Sport :

Les dépenses ont été plus élevées en 2021 qu'en 2020 du fait de la possibilité offerte de reprendre les activités en présentiel avec la présentation d'un passe sanitaire selon un protocole qui a mobilisé le service.

SPORT	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	Nbre d'inscrits	Coût SCASC	Nbre d'inscrits	Coût SCASC	Nbre d'inscrits	Coût SCASC
1er semestre	336	7 415,16 €	377	4 528,24 €	104	7 264,00 €
2ème semestre	286	5 772,07 €	347	3 572,32 €	76	5 112,00 €
Ski	23	700,00 €	32	861,50 €		
Stage Shiatsu	8	668,20 €				
Stage mandala			15	32,95 €		
Ateliers (30)					168	2 326,00 €
TOTAL	653	14 555,43 €	771	8 995,01 €	348	14 702,00 €



Pack culture, billetterie subventionnée, billetterie libre :

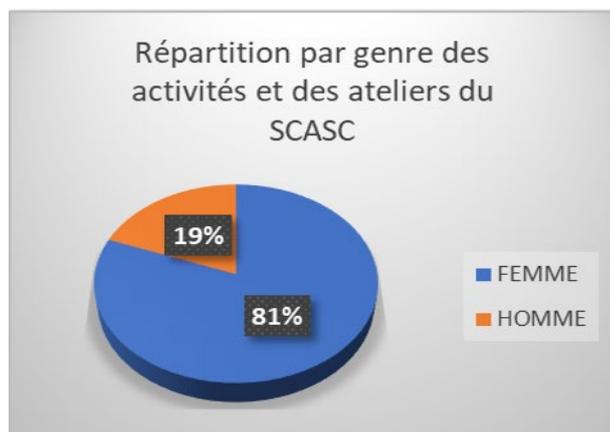
Les dépenses ont repris en 2021 par rapport à 2020 car les salles de spectacles ont été nombreuses à ré-ouvrir pendant une bonne partie de l'année.

PACK CULTURE	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Nbre de packs vendus	Nbre de places vendues	Coût SCASC	Nbre de packs vendus	Nbre de places vendues	Coût SCASC	Nbre de packs vendus	Nbre de places vendues	Coût SCASC
1er semestre	17	67	545,50 €	16	64	744,50 €			
2ème semestre	20	80	1 025,10 €	8	32	47,00 €			
TOTAL	37	147	1 570,60 €	24	96	791,50 €	0	0	€

BILLETTERIE SUBVENTIONNÉE	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	Nbre de places vendues	Coût SCASC	Nbre de places vendues	Coût SCASC	Nbre de places vendues	Coût SCASC
	51	200 €	36	1 100 €	50	47 €

BILLETTERIE LIBRE	2018/2019		2019/2020*		2020/2021	
	Nbre de places vendues	Montant	Nbre de places vendues	Montant	Nbre de places vendues	Montant
TOTAL	1676	29 528 €	889	23 280 €		

* moins les remboursements des places dus au confinement/annulation spectacles





Noël :

Le traditionnel et convivial arbre de Noël de décembre sur le campus du Mirail a de nouveau été annulé du fait d'un rebond épidémique, mais le cirque de Noël a pu avoir lieu. Il n'a pas eu le succès habituel pour la raison mentionnée.

La distribution de près de 600 livres préalablement choisis pour les enfants, assortis de viennoiseries à emporter a également pu être maintenue.

NOËL	2018	2019	2020	2021
Cirque de Noël	10 969,20 €	11 418,00 €	- €	13 464,00 €
Arbre de Noël	13 082,16 €	13 893,24 €	12 364,80 €	9 599,96 €
TOTAL	24 051,36 €	25 311,24 €	12 364,80 €	23 063,96 €



Crèche :

Les dépenses ont diminué en 2020 du fait de la diminution de jours d'ouverture afin de diminuer le risque de propagation du virus covid 19.

La crèche a été lancée en 2017 et est bien adaptée aux demandes d'accueil des très jeunes enfants des étudiants et des personnels travaillant sur le campus du Mirail..

Son financement est mutualisé entre l'université (par l'intermédiaire du SCASC) et des organismes sociaux étatiques ou régionaux.

CRÛCHE		Financement CAF	Coût UT2J	
2019	35 689,00 €		27 983,66 €	7 705,34 €
2020*	30 449,85 €		27 983,66 €	2 466,19 €
2021	35 689,00 €		27 983,66 €	7 705,34 €

*au prorata des jours d'ouverture

ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré dans l'établissement.

Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ASSOCIÉ

À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD).

Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BOE

Les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) inscrits à l'article L5212-13 du Code du travail sont :

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les détenteurs de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention « Invalidité » ;

les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

CATÉGORIE D'EMPLOI

Moyen ouvert au budget de l'État pour, de manière exclusive, rémunérer des agents, soit sous la forme de crédits, soit sous la forme d'emplois. Dans ce dernier cas, ces moyens sont répartis par catégorie d'emploi. À une même catégorie d'emploi peuvent correspondre plusieurs corps de fonctionnaires et/ou plusieurs types de contrats parce que compatibles.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie.

Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA)

La CPA permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite à condition de justifier de 33 années de cotisation tous régimes et de 25 ans de services publics. Les agents en CPA y restent jusqu'à leur 60 ans au minimum et jusqu'aux 65 ans au maximum.

Pendant la durée de la CPA, les agents exercent leurs fonctions à temps partiel. La quotité de travail est dégressive ou fixe :

- dégressive : 80% du temps de travail pendant les deux premières années avec 6/7 du dernier traitement, puis, jusqu'à la fin de la CPA : 60% du temps de travail avec 70% du dernier traitement
- fixe : avec une quotité de travail de 50% et une rémunération de 60 % du dernier traitement.

CHEVRON

Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3ème concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONGÉS BONIFIÉS

Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale...) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL

Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou contractuel).

ENT

Espace numérique de travail, (Intranet de l'université).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FINANCIERS (ETPF)

ETPR au prorata de la durée d'activité sur une année. Il tient compte à la fois sur-rémunération du temps partiel et de la durée d'activité : un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPF uniquement s'il a travaillé 12 mois ; dans le cas contraire, l'ETPF est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERES (ETPR)

Effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail (sur-rémunération du temps partiel). Ainsi, un agent dont la quotité de travail est de 80 % perçoit un traitement indiciaire égal à 6/7ème de celui d'un agent à temps complet. Il correspond donc à 6/7ème d'un effectif physique. Les ETPR ne tiennent pas compte de la durée d'emploi (un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPR, qu'il ait travaillé 8 ou 12 mois). L'ETPR permet une vision globale à un moment T.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

À titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé
- un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents non titulaires peuvent se faire sur examen professionnel.

FONCTIONNAIRE

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

CVT

Glissement Vieillesse Technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)

Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

INDICE BRUT

Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INVITÉ

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MONITEUR

Les moniteurs sont des étudiants qui se préparent aux fonctions d'enseignant-chercheur. Afin de s'initier à la pratique pédagogique, ils doivent assurer 64 HETD par an, en moyenne. Les moniteurs sont recrutés soit parmi les allocataires de recherche (durée du contrat égale au maximum à celle de l'allocation de recherche) soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (durée du contrat au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (C.I.E.S.). A compter du 1er septembre 2009, mise en place des contrats doctoraux appelés à remplacer les contrats des moniteurs.

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein du même établissement.

NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat de d'engagement. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

OBLIGATIONS DE SERVICE

Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MCF), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

OCCUPATION

Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

RECRUTEMENT

Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

SURNOMBRE ENSEIGNANT

Modalité particulière : après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs d'université (ainsi qu'à certains agents des grands établissements de corps équivalents) une prolongation d'activité de trois ans maximum appelée surnombre. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur est restitué à l'Université.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS INCOMPLET

Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

VACATAIRE

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES UTILISÉS

ACU - Agent Comptable Universitaire	IFTS - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
ADAENES - Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	IGE - Ingénieur d'études
ADJENES - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	IGR - Ingénieur de recherche
ADMENESR - Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.	INSPÉ - Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Changement de nom suite à une réforme de l'Etat en 2019, INSPE devient INSPÉ à Toulouse en septembre 2019)
AENES - Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	ITRF (ITARF) - Ingénieurs, techniciens de recherche et formation
ANT - Agent non titulaire	LOLF - loi organique relative aux lois de finances
ASI - Assistant ingénieur	MAIT.CONF - Maître de conférences
ASS BIB - Assistant de bibliothèque	MCF - Maître de conférences
ATEC - Adjoint Technique d'enseignement	NBI - Nouvelle bonification indiciaire
ATER - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	OC - Organisme Conventionné
ATRF - Adjoint technique de recherche et formation	PAPRI Pact - Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
BAS - Bibliothécaire adjoint spécialisé	PAST - Professeur associé à temps partiel
BIATOS (BIATSS) - Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de service	PENSAM - Professeur de l'école normale supérieure des arts et métiers
BIB - Bibliothèque / Bibliothécaires	PFR - Prime de Fonctionnement et de Résultat
BIBAS - Bibliothèque assistant spécialisé	PLP - Professeur de lycée professionnel
BOE - Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	PPRS - Prime de participation à la recherche scientifique
CASU - Conseiller d'administration scolaire et universitaire	PR - Professeur des universités
CLD - Congé longue durée	PRAG - Professeur agrégé
CLM - Congé longue maladie	PRCE - Professeur certifié
CM - Congé maladie ordinaire	PREC - Professeur des écoles
CONS - Conservateur	PROF.DE L'ENSAM - Professeur de l'ENSAM
CONS GEN - Conservateur général	PROF.ECOLE - Professeur des écoles
CPA - Cessation progressive d'activité	PROF.EPS - Professeur d'éducation physique et sportive
CPE - Conseiller principal d'éducation	PROF.UNIV - Professeur des universités
DAEU - Diplôme d'accès aux études universitaires	RCE - Responsabilités et Compétences Elargies
EC - Enseignant chercheur	SAENES - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
ENT - Espace numérique de travail (Intranet de l'université)	SGEPES - Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
FETCO - Formateur établissement sous convention	TCH (TECH) - Technicien
INSPE - Ecole supérieure du professorat et de l'enseignement	TPT - Temps partiel thérapeutique
ENSAM - École nationale supérieure d'arts et métiers	UFT - Université Fédérale de Toulouse
ETP - Equivalent temps plein	UTL - Université du temps libre
ETPT - Equivalent temps plein Travaillé	VAE - Validation des acquis de l'expérience
FSD - Fonctionnaire sécurité défense	UT2J - Université de Toulouse Jean Jaurès
HDR - Habilitation à diriger des recherches	
IAT - Indemnité d'administration et de technicité	

SOURCE DES INDICATEURS

L'université en quelques repères

- *Service Communication*
- *OVE*
-

Chapitre I – Emplois et effectifs

I – Les emplois

- SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

II – Les effectifs

- SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs), Pôle Environnement Professionnel (PEP) pour la section BOE

III – Démographie

- SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

IV – Mouvements des personnels

- *Services RH gestion des personnels : pôle Enseignants, pôle BIATSS, service RH INSPE*

V – Congés

- SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

Chapitre II – Rémunérations

I – La masse salariale

- *Pôle Pilotage des RH (PPRH)*

II – Les rémunérations

- Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

III – La nouvelle bonification indiciaire

- *Service Pôle Accompagnement Projet (PAP)*

IV – Régimes indemnitaires

- Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

V – GIPA

- Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

VI – Heures complémentaires

- *Service Direction de l'Evaluation, des Etudes et de la Prospective (DEEP) / Outil SAGHE (Système Automatisé de Gestion des Heures d'Enseignement)*

Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité

I – Risques professionnels

- *Services RH gestion des personnels : pôle Enseignants, pôle BIATSS, service RH INSPE*

II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail)

- *Pôle Environnement Professionnel (PEP), Pôle Développement des RH (PDevRH) pour la section « Formation des personnels CHSCT »*

Chapitre IV – Conditions de travail

I – Quotité de travail

- SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)

II – Médecine de prévention

- *Médecine de prévention des personnels*

Chapitre V – Formation des personnels

- *Pôle Développement des RH (PDevRH)*

Chapitre VI – Relations professionnelles

I – Information et communication

- *Service Communication*

II – Contentieux et conflits

- Affaires juridiques et contentieuses

III - Instances représentatives

- *Services RH gestion des personnels : pôle BIATSS, Direction du Patrimoine Immobilier et de la Gestion du Campus (DPIGC) pour la section « locaux mis à la disposition des syndicats de personnels »*

Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC

- Service Commun d'Action Sociale et Culturelle des personnels (SCASC)

